علم الاجتماع الصناعي



الدكتور

خليل عبد الهادي البدو



دار الحامد للنشر والتوزيع

بسم الـلـه الرحــمــن الــرحــيــم

علم الاجتماع الصناعي

علم الاجتماع الصناعي

الدكتور

خليل عبد الهادي البدو

الطبعة الأولى

1429هـ-2009م





جميع الحقوق محفوظة

المملكة الأردنية الهاشمية
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(2008 / 6 / 1731)

306.36
❁ البدر، خليل
❁ علم الاجتماع الصناعي / خليل عبد الهادي البدو.
_ عمان : دار الحامد ، 2008 .
( ) ص .
❁ ر. أ. : (2008 / 6 / 1731) .
❁ الواصفات : /علم الاجتماع الصناعي// الإدارة الصناعية /

❖ أعدت دائرة المكتبة الوطنية بيانات الفهرسة والتصنيف الأولية .

* (ردمك) ISBN 978-9957-32-397-4





شفا بدران – شارع العرب مقابل جامعة العلوم التطبيقية
هاتف: 5231081 -00962 فاكس : 5235594 -00962
ص.ب . (366) الرمز البريدي : (11941) عمان – الأردن

Site : www.daralhamed.net
E-mail : info@daralhamed.net
E-mail : daralhamed@yahoo.com
E-mail : dar_alhamed@hotmail.com

لا يجوز نشر أو اقتباس أي جزء من هذا الكتاب، أو اختزان مادته بطريقة الاسترجاع، أو نقله على أي وجه، أو بأي طريقة أكانت إليكترونية، أم ميكانيكية، أم بالتصوير، أم التسجيل، أم بخلاف ذلك، دون الحصول على إذن المؤلف الخطي، وبخلاف ذلك يتعرض الفاعل للملاحقة القانونية.

بــســم الـلـه الرحــمـن الرحــيـم

" نٓ وَالْقَلَمِ وَمَا يَسْطُرُونَ "

(القلم : 1)

المحتويات

صفحة

صفحة

صفحة

صفحة

* * *

مقدمة

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الـلـه وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد:

فإن علم الاجتماع الصناعي هو العلم الذي يهتم بدراسة المجتمع الصـناعي، فهـو يعنـى بالبناء الاجتماعي للتنظيمات الصناعية من جهة وبالعلاقـات والتفـاعلات الحادثـة بـين هـذه التنظيمات والبناء الاجتماعي الكلي من جهة أخرى، ويهـتم علـم الاجـتماع الصـناعي بكيفيـة ارتباط نسق اجتماعي فرعي، بالأنساق الفرعية الأخرى (أيْ النظم الاجتماعية الأخرى).

ويهتم علم الاجتماع الصناعي كذلك بالكيفية التي يبنى بها النسق الاجتماعـي الفرعـي، كما يهتم كذلك بالكيفية التي يصبح بها الأشخاص مناسبين للأدوار التي يقومون بها.

ويشتمل النسق الاجتماعي في هذه الحالة عـلى الأنسـاق الاجتماعيـة الفرعيـة، الأسريـة والسياسية والدينية والتربوية والطبقية والقيمية وغيرها من الأنسـاق الفرعيـة الأخـرى التـي ترتبط بالنسق الاجتماعي الاقتصادي الصناعي الفرعي.

وعلى هذا الأساس يمكن تعريف علم الاجـتماع الصـناعي، بأنـه العلـم الـذي يـدرس العلاقـات الاجتماعيــة في محــيط الصــناعة وتنظيماتهــا، والطبيعــة الاجتماعيــة للعمــل والظـواهر الاجتماعيـة المرتبطـة بهـا كـالفراغ والتقاعـد والبطالـة، ويحلـل البنـاء الحـرفي

والمهني، ويبحث كل حرفة وكل مهنة بحثاً اجتماعياً شاملاً متكاملاً، ويتقصى علاقات البناء الحرفي والمهني بالبناء الاجتماعي العام.

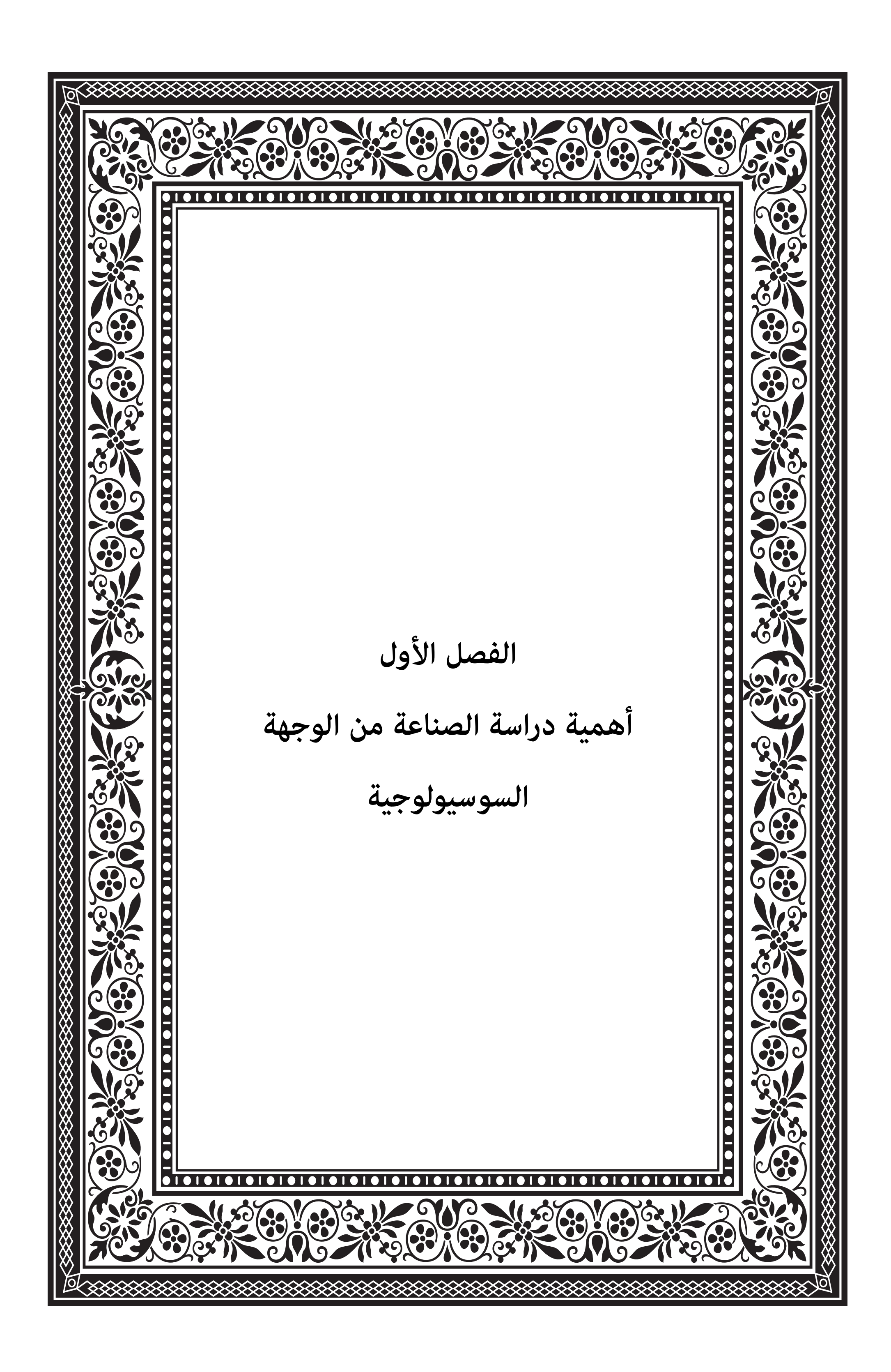
ويمكن وصف ميدان علم الاجتماع الصناعي بأنه دراسة العلاقات الاجتماعية في أوضاع صناعية أو تنظيمية متعلقة بالإدارة، والطريقة التي تؤثر بها هذه العلاقات في العلاقات الجارية في الجماعة الأكثر اتساعاً وتتأثر بدورها بها.

وهناك شبه إجماع بين من كتبوا في علم الاجتماع الصناعي على أن ميدانه يشمل دراسة تطور الإنتاج من الشكل المبسط في المجتمع التقليدي إلى الشكل المركب المعقد في المجتمع الحديث، الذي يعد العلم والتقنية أهم مظهرين من مظاهره.

ويتضمن ميدان علم الاجتماع الصناعي دراسة المصنع من حيث هو جماعة تشتمل في داخلها على مجموعات اجتماعية شتى لكل منها نسق اجتماعي معين، كما يتضمن التنظيم النقابي للعمال في المصنع الواحد، وفي الدولة، ويشتمل كذلك على دراسة بالغة الأهمية موضوعها الصناعة والمجتمع من النواحي المختلفة، وعلاقة التغيير التقني بالتغيير الاجتماعي والآثار المتبادلة بينهما.

وفي هذا الكتاب سنتناول إن شاء الله هذه الأمور بشيء من التفصيل، فأبدأ مستعيناً بالله، وبالله التوفيق.

المؤلف



الفصل الأول

أهمية دراسة الصناعة من الوجهة السوسيولوجية

الفصل الأول

أهمية دراسة الصناعة من الوجهة السوسيولوجية

تمهيد:

حدثت الثورة الصناعية الأولى في النصف الثاني من القرن الثامن عشر، وقد بدأت في انجلترا ثم بعد ذلك في بقية بلدان أوروبا وسائر أجزاء العالم بدرجات متفاوتة، ومنذ ذلك الحين بدأت تتردد في كتابات العلماء والمفكرين الغربيين كلمات «المجتمع الصناعي» و«الحضارة الصناعية» و«إنسان العصر الصناعي».

ولما كان نظام الإنتاج بأنماطه الصناعية وغير الصناعية يدخل في تكوين النسيج الاقتصادي Economic System الذي يدخل بدوره في تكوين البناء الاجتماعي فإن استخدام صفة «الصناعية» دون ما عداها من صفات التعبير عن بيعة المجتمع والحضارة والشخصية إنما يدل على أن نمط الإنتاج الصناعي أصبح النمط السائد للإنتاج في كثير من المجتمعات الغربية بعد أن كان بائع الإنتاج البدائي والعبودية والحرفي سائداً في المراحل التاريخية السابقة، كما يعد اعترافاً واضحاً وصريحاً من جانب العلماء والمفكرين بأهمية الصناعة، وبما لها من تأثير في عناصر البناء الاجتماعي، ومكونات الثقافة، ومقومات الشخصية.

وقد بلغ من أهمية الصناعة أن اهتمت علوم كثير بدراستها للكشف عن بيعتها ومعرفة الظواهر المرتجاة بها، والآثار المترتبة عليها. ولما أن لكل علم جوانب اهتمام ومجموعة أبعاد وزوايا ينظر من خلالها إلى الظاهرة موضوع الدراسة، فقد هرع علماء في دراسة ظاهرة الصناعة على الرغم من أن غيرهم من الباحثين في العلوم الأخرى كانوا أسبق منهم في هذا الميدان، وبلغ من اهتمامهم بدراسة الصناعة أن أفردوا لها فرعاً

متخصصاً من علـم الاجـتماع عـرف باسـم «الاجـتماع الصـناعي» وجعلـوا موضـوعه الـرئيسي «دراسة عملية التصنيع وما يترتب عليها مـن آثـار في مختلـف قطاعـات المجتمـع باسـتخدام المبادئ والمفاهيم الأساسية لعلم الاجتماع».

أهمية الصناعة من الناحية السوسيولوجية:

والسؤال الذي نود أن نجيب عليه في هذا المجال هو:

ما أهمية الصناعة من الناحية السوسيولوجية؟ ولماذا يفرد لها الاجـتماع فرعـاً متخصصـاً من فروعه؟

للإجابة على هـذا السـؤال ينبغـي أن نشـير إلى أن علـم الاجـتماع حيـنما يهـتم بدراسـة الصناعة إنما يهتم بها باعتبارها ظاهرة اجتماعية لها آثارها الهامة على كافة نواحي الحيـاة في المجتمع، فالتصنيع في أي مجتمع من المجتمعات تصاحبه تغيرات في البناء الاجتماعي، وتنشـأ عنه أنماط اجتماعية مستحدثة، وقيم اجتماعية جديـدة، وهـذه الظـواهر الجديـدة تبـدو في صورة آثار تترتب على التصنيع، ولذا كانـت دراسـة تلـك الآثـار الاجتماعيـة أمـراً لـه أهميتـه بالنسبة للدراسة السوسيولوجية.

فالصناعة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بظاهرة التحضر Urbanization، ونعني بظاهرة الـتحضر وظهور المناطق الحضرية ونموها سواءً عن طريق هجرة الريفيين إلى المراكز الحضريـة أو عـن طريق تغيير الخصائص الاجتماعية للحياة الريفية إلى خصائص حضرية.

وعلى الرغم من أن ظاهرة التحضر بهذا المعنى حدثت قبل الثورة الصناعية الأولى إلا أن الصناعة تعتبر عاملاً أساسياً في نشأة بعض المدن، ونمو البعض الآخر مساحةً وسكاناً.

ويهتم علماء الاجتماع بدراسة هـذه الظـاهرة في دراسـتهم للنسـق الأيكولـوجي لتحديد العمليات العمرانية التي تتعرض لهـا المدينـة، ومعرفـة الخصـائص الوظيفيـة

والاجتماعية لكل قسم من أقسامها، والكشف عن القوانين التي تخضع لها المدينة في نموها وتطورها.

والصناعة من ناحية أخرى تعتبر مصدر للعمل، ومورداً للرزق بالنسبة للكثيرين من أبناء المجتمع. فالمؤسسات الصناعية في حاجة إلى مديرين للقيام بعمليات التنظيم والإدارة والمشاركة الفعلية في علاقات العمل، وإلى مهندسين لإعداد وتصميم العمليات الإنتاجية والإشراف على تنفيذها، وإلى فنيين وعمال مهرة لإدارة الآلات، وإصلاحها، كما تتطلب تضافر الجهود العلمية لعدد كبير من العلماء وذوي التخصصات المختلفة، وإلى جانب هؤلاء تحتاج الصناعة إلى أعداد كبيرة من العمال الذين تتطلبهم القطاعات التي تقوم على خدمة الصناعة كقطاعي النقل والتسويق وغيرهما.

ويعتمد على هؤلاء بطريقة مباشرة كثير من الآباء والأبناء، والزوجات والأزواج الذين ترتبط مصائرهم بمصائر العاملين في الصناعة بالغذاء، ويزودون المصانع بما تحتاج إليه من مواد أولية، وكذلك التجار الذين يقومون بتصريف المنتجات الصناعية.

ونظراً لأن الصناعة تفتح مجالات متعددة للعمل في مختلف القطاعات، فإنها تجتذب أعداد كبيرة من العمال الريفيين للعمل في مناطق الصناعة، وتعتبر ظاهرة خروج أهل الريف وهجرتهم إلى المناطق الصناعية من الظواهر الهامة التي عاصرت الثورة الصناعية والتي ما تزال قائمة حتى وقتنا هذا سواء في المجتمعات المتقدمة صناعياً أو المجتمعات التي بدأت السير في طريق التصنيع.

وللهجرة من المناطق الريفية أو شبه الحضرية إلى المناطق الحضرية الصناعية أثر كبير على الأحوال العمرانية في المدن الصناعية، إذ يترتب عليها أن يتغير التركيب السكاني بها، وتزداد الكثافة السكانية، كما يزداد عدم التجانس بينهم. وهذه الظواهر الديموجرافية المختلفة تهم علماء الاجتماع لما تحدثه من آثار في بناء المجتمع ووظائفه.

وقد ارتبطت عملية التصنيع من ناحية أخرى بتقدم الفن الإنتاجي، واستخدام الآلات بدلاً من الأدوات، فترتب على ذلك كبر حجم الوحدات الإنتاجية وزيادة التخصص وتقسيم العملية الإنتاجية الواحدة إلى عدد من الأجزاء الصغيرة، وبعد أن كان العامل في ظل النظام الحرفي يقوم بكل العملية الإنتاجية أصبح في ظل الجديد يتخصص في جزء صغير جداً من العملية الإنتاجية.

تأثير العلاقات الإنتاجية بعملية التصنيع:

وقد استلزم تغيير أدوات الإنتاج تغييراً آخر في علاقات الإنتاج ذاتها ففي المجتمعات التقليدية -التي تعتمد على الزراعة أو الرعي أو الصيد أو الصناعات البدائية البسيطة- تبدو علاقة المالك بالفلاح، وعلاقة صاحب الحرفة بالصانع أو المشتري في شكل علاقات شخصية بينهم، أما في المجتمع الصناعي فإن العلاقات بين الناس تتحول إلى علاقات بين الأشياء، فصاحب المصنع لا ينتج من أجل مشتر محدد والسلعة المنتجة تعتبر منفصلة تماماً عن الرجل الذي ينزل إلى السوق، والمشتغلون بالتبادل التجاري غرباء بعضهم عن بعض. وفي هذا العالم -كما يقول فيشر- يتحكم الشيء المنتج، وتصبح الأشياء أقوى من الناس.

وكما تتأثر العلاقات الإنتاجية بعملية التصنيع، فإن نمط العلاقات الاجتماعية يأخذ أبعاد جديدة إذ لا تحل العلاقات الثانوية محل العلاقات الأولية، وهذا النوع من العلاقات يتصف بالسطحية والعمومية والنفعية والجزئية وعدم الاستمرار.

ويرجع انتشار هذا النوع من العلاقات في المدينة الصناعية إلى تعقد الحياة الاجتماعية وكثرة الاتصالات اليومية بين الفرد وبين غيره من الأفراد الذين يختلفون عنه في مركزه الاجتماعي، وإلى كثرة التحركات الجغرافية والمهنية في المدينة الصناعية، ولذا لا يتوافر للفرد في المدينة الصناعية الوقت الكافي ليدخل في علاقات دائمة مع الناس الذين يتصل بهم أو يتعامل معهم سواء في محيط العمل أو في نطاق الجيرة.

والمجتمع الصناعي من ناحية أخرى يفرض على أفراد نوعاً من الضبط الاجتماعي

الرسمي الذي يتمثل في سلطة القانون والقائمين على تنفيذه. وهذه الضوابط الرسمية تسود المدينة الصناعية نظراً لأن الفرد في المدينة الصناعية يعيش في عالمين مختلفين عن بعضهما اختلافاً كبيراً، أحدهما محدود يتضمن أسرته وأصدقاءه ومعارفه، والآخر كبير يتضمن عدداً كبيراً من الأشخاص الغرباء غير المتجانسين في مراكزهم الاجتماعية وفي ألوان ثقافتهم.

ولذا كان من الضروري، أن توجد ضوابط اجتماعية رسمية تنظم العلاقات الاجتماعية في ذلك العالم المليء بالغرباء أما في المجتمعات التقليدية فإن العالم الصغير الذي ينتمي إليه الفرد -وهو عالم الأسرة والأصدقاء- لا يختلف اختلافاً كبيراً عن العالم الكبير الذي يعيش فيه والذي يتمثل في المجتمع المحلي نظراً لصغر حجم المجتمع ولأن الناس يعرفون بعضهم بعضاً، ولوجود تجانس كبير بين السكان في مراكزهم الاجتماعية، وفي مستويات ثقافتهم.

وقد أثرت الصناعة من ناحية أخرى على الأوضاع الطبيعية، فساعدت على خلق طبقة عاملة كبيرة، كما أوجدت طبقة متوسطة من الفنيين والإداريين والموظفين الكتابيين وقد تمت المجتمعات الصناعية -ذات الطابع الرأسمالي- بوجود قلة تمتلك وسائل الإنتاج، وكثرة لا تمتلك إلا الجهد الذي تقدمه لصاحب العمل.

ووفقاً للمفهوم الماركسي فإن النظام الرأسمالي لا يمكن أن يقوم إلا على وجود النقيضين: الرأسمالي في جانب، والعامل في الجانب الآخر، والرأسمالي في هذا النظام يصبح مالكاً لكل شيء، أما العامل فإنه يجد نفسه مضطراً لأن يبيع طاقته في العمل كسائر السلع التي تباع في الأسواق، ولا يحصل في مقابل عمله ألا على ما يكفي حاجته ليعيش عيشة الكفاف، ويترتب على ذلك أن يتراكم رأس المال في جانب والبؤس في الجانب الآخر.

أما المجتمعات الصناعية التي تأخذ الفلسفة الاشتراكية فتعتبر مجتمعات مفتوحة

فتقسيم العمل بين الأفراد، ووضعهم في الوظائف التي يشغلونها لا يقوم على أساس أوضاع موروثة أو تصنيف عنصر معين، أو مكانة عائلية مكتسبة، وإنما يقوم على أساس إعطاء جميع الأفراد فرصاً متكافئة، وتقويم كل فرد على أساس الجهد الذي يبذله في العمل وفقاً للمبدأ السائد في تلك المجتمعات والذي يقول بأن من كل حسب جهده، ولكل حسب عمله.

وتتميز المدينة الصناعية بشدة حراكها الاجتماعي Social Mobility، فهناك تحرك في المهن، وتحرك في الأوضاع الطبقية والاجتماعية، ومن الطبيعي أن يتبع هذا التحرك تحرك آخر في قيم وأنماط الحياة السائدة في البيئة الصناعية.

أثر الصناعة على النظم الاجتماعية:

وللصناعة تأثير كبير على كافة النظم الاجتماعية، فبالنسبة للنظام الأسرى مثلاً مساعدات عملية التصنيع على إحلال الأسرة الزوجية البسيطة Nuclear Family محل الأسرة المركبة (العائلية) -Extend Family- بحيث أصبحت الشكل السائد في البيئات الصناعية، وتتميز الأسرة الزوجية البسيطة بصغر حجمها، وضيق نطاقها، وضعف شعور الأفراد بالارتباط القرابي الجمعي.

أما الأسرة المركبة فتتميز بكبر الحجم، وتثبت الروابط القرابية، وشدة الاتصال العاطفي والعقلي بين الأفراد، غير أن هذا الشكل الأخير لا تتهيأ له أسباب البقاء والاستمرار في المجتمعات الصناعية. فالعمل الصناعي لا يجعل الأفراد مرتبطين بمكان معين لفترات أولية حيث تحتاج الصناعة إلى قوة عاملة متحركة جغرافياً ومهنياً، وهذا التحرك من شأنه أن يضعف الصلات والروابط القرابية، ولا يهيئ للأسرة فرصة التشعب والامتداد.

ثم إن التصنيع من ناحية أخرى يخلخل البناء التقليدي للعائلة. فالصناعة توجِد عمل لكل أفراد الأسرة، الأب والابن والأخ الأكبر والأصغر، وتعاملهم على قدم

المساواة وبلا تفرقة بينهم على أساس السن أو المركز في الأسرة، وهذا من شأنه أن يضعف السلسلة الأبوية.

أثر الصناعة على نظام الأسرة:

ويؤثر التصنيع أيضاً على وظائف الأسرة فيجعلها أكثر تخصصاً من ذي قبل، ولذا توجد في البيئات الصناعية بيئات اجتماعية متعددة تشارك الأسرة في كثير من وظائفها التقليدية وتتولى الإشراف على أغلب الشؤون التي كانت تؤديها في الماضي كالتشريع والقضاء والحرب. والإنتاج الصناعي الكبير من طبيعته أن يسلب الأسرة كثيراً من أوجه نشاطها الاقتصادي والتعليمي، فالعمل الصناعي الذي يعتمد على الآلات الحديثة الضخمة لا يتم إلا في داخل المصنع، كما يتطلب تخصصاً وإعداداً فنياً عالياً لم يعد في وسع الأسرة أن تقوم به.

وقد أثر التصنيع على الروابط والصلات الأسرية، فبعد أن كان أفراد الأسرة يعملون معاً في الحقل أو غيره من أماكن العمل أصبحوا يعملون في أماكن متفرقة بين أقوام غرباء.

وأصبح في استطاعتهم الانفصال عن الأسرة في سن مبكرة لمقدرتهم على الاستقلال الاقتصادي فانفسح المجال لظهور القيم واتجاهات الفردية، كما أن العمل الليلي للمستغلين بالصناعة وغياب الأمهات العاملات في المؤسسات الصناعية عن منازلهن أو لساعات العمل، وتشغيل الأحداث والمراهقين، كل ذلك ترك آثار سيئة على الأسرة، وتسبب في كثير من المشكلات الاجتماعية.

أثر الصناعة على النظام السياسي:

وتؤثر الصناعة كذلك على النظام السياسي، فنظراً لتعدد المنظمات والهيئات والمؤسسات التي تشترك في عمليات الإنتاج، وتساهم في تقديم الخدمات لملايين

المواطنين ونظراً لكبر حجم المجتمع، وتجنب التنظيمات التي تقوم بداخله، وتعدد المشكلات التي تنشأ فيه ظهر تنظيم حكومي بيروقراطي يقوم بإنجاز المهام الإدارية الواسعة النطاق عن طريق تنسيق العمل الذي تقوم به مختلف التنظيمات الرسمية وغير الرسمية.

وبالرغم من أن التنظيم البيروقراطي ليس بالتنظيم الحديث، إلا أنه أصبح أكثر شيوعاً وانتشاراً في المجتمع الصناعي الحديث. ويقوم هذا النوع من التنظيم على مجموعة من القواعد أهمها توزيع الأعمال والاختصاصات بصورة واضحة، وجعل كل فرد مسؤول عن أداء واجباته بصورة فعالة. واتباع مبدأ تسلل السلطة بشكل هرمي يجعل كل وظيفة تخضع لحكم وإشراف وظيفة أعلى منها، والخضوع للوائح والأحكام المطلقة خضوعاً تاماً، وأداء العمل بروح رسمية بعيدة عن الاعتبارات الشخصية، وتوظيف الأفراد على أساس الكفاءات واتباع نظام من الترقيات على أساس الأقدمية أو الكفاءة أو الاثنين معاً دون مراعاة للعوامل الشخصية.

وإلى جانب التنظيم الحكومي البيروقراطي يلاحظ أن الصناعة تؤثر من ناحية أخرى على النظام السياسي، فالطبقة التي تتحكم في مجالات المال والأعمال تحاول السيطرة على الأمور السياسة، وقد ظهر ذلك واضحاً في المجتمعات الصناعية -ذات الطابع الرأسمالي- إذ حاولت الطبقة البرجوازية أن تحمل على أصوات العمال بالضغط والإرهاب والإنذار بالطرد، وبتزييف الانتخابات وشراء الأصوات، وبذلك دانت لها السلطة في المجتمع، وأصبح في استطاعتها أن تضع القوانين التي تحقق مصالحها الخاصة.

وإذا أردنا أن نتعرف على مدى الصلة بين الصناعة وبين بقية النظم الاجتماعية -كالدين والتربية والترويج- فإننا نجد بينها جميعاً علاقة متبادلة، وارتباطاً قوياً وثيقاً.

إلى جانب الآثار التي ذكرناها، ساعدت الصناعة على نشر كثير من الأفكار والحركات الاجتماعية Social Movements فقد ارتبطت عملية التصنيع وخاصة في

مراحلها الأولى بكثير من المساوئ التي لحقت بأفراد الطبقة العاملة، إذ كان هؤلاء يعملون تحت ظروف صعبة قاسية، ويتعرضون للبطالة والأزمات الدورية، ويعيشون في مستوى لا يتفق وكرامة الإنسان.

وكان أصحاب المصانع ينظرون إليهم على أنهم مجرد تروس في عجلة الإنتاج، فإذا مرض أحدهم أو فقد القدرة على العمل استبدل بغيره دون أن يأخذ تعويضاً، أو يلقى جزاءً.

ونتيجة لهذه المساوئ ظهر عدد كبير من رواد الإصلاح، وراحوا يكشفون عن الظلم الاجتماعي الذي تتعرض له الطبقات المغلوبة على أمرها، وجعلوا يبشرون بعالم جديد تسوده العدالة والمساواة، وترفرف على جناته المحبة والأخوة والوئام.

وقد اقتصر بعض المفكرين على تقديم حلول جزئية لإصلاح النظام الصناعي الرأسمالي دون أن يقدموا حلولاً جذرية للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية القائمة بالمجتمع، بينما دعا آخرون إلى الأخذ بالمبادئ الاشتراكية لتحقيق ما عجزت الرأسمالية عن تحقيقه وخاصة في مجال كفاية الإنتاج وعدالة التوزيع.

وإلى جانب هذه الدعوات الفكرية اتجه العمال إلى تكوين نقابات للتعبير عن آمالهم، والمطالبة بحقوقهم، وأصبح مبدأ المساومة الجماعية من المبادئ المعترف بها كما قامت الأحزاب العمالية في كثير من المجتمعات الغربية، وأصبحت قوة يعمل حسابها بل وتمكن بعضها من الوصول إلى الحكم كما حدث في إنجلترا وفي بعض بلاد اسكندناوة.

ولا ينبغي أن ينصرف الذهن إلى أن التصنيع له آثاره الحسنة فقط على المجتمعات فرغم ما يصاحب التصنيع من آثار تعمل على رفع المستوى المادي للمجتمعات، فإن هناك من الآثار ما يعمل على إيجاد ملامح التفكك الاجتماعي Social Disorganization وهذا التفكك بجوره إن هو إلا أثر من آثار اختلال التوازن في سرعة التغيير بين العناصر المادية والمعنوية في المجتمع، ونتيجة لضعف العلاقات

الاجتماعية، وسيادة الضوابط الاجتماعية الرسمية، وطغيان القيم الفردية على القيم الجمعية. وتتمثل أعراض هذا التفكك في زيادة نسبة الانحلال سواء ما كان منه على مستوى الفرد أو الأسرة أو المجتمع.

مظاهر الانحلال الفردي:

أما الانحلال الفردي فتظهر أعراضه في زيادة عدد الأحداث المنحرفين وكثرة الجرائم، وانتشار الأمراض العصبية والنفسية، والإدمان على الخمر، وتعاطي المخدرات، وكثرة حالات الانتحار.

مظاهر الانحلال الأسري:

وتتمثل مظاهر الانحلال الأسري في كثرة الخلافات الأسرية، وارتفاع نسبة الطلاق وكثرة المواليد غير الشرعيين، وانتشار الأمراض السرية.

أعراض الانحلال في المجتمع:

أما أعراض الانحلال في المجتمع فتتمثل في انتشار الرذيلة، وظهور أوكار الجريمة، ومناطق البغاء والأحياء المتخلفة، كما تظهر في المجتمع مشاكل ناتجة عن عدم كفاية الخدمات في المدينة الصناعية وخاصة ما يتعلق منها بالإسكان والمواصلات والتعليم والصحة والترويح.

وإلى جانب المشكلات التي ذكرناها، والتي هي أثر من آثار التفكك الاجتماعي تظهر في نطاق العمل مشكلات كثيرة الغياب بين العمال، والتعب والملل، وحوادث العمل، وسوء التوافق المهني، والأمراض النفسية الصناعية.

وإذا تركنا تأثير الصناعة على المجتمع، وانتقلنا على تأثرها على الشخصية الإنسانية فإننا نلمح آثارها واضحة في تفكير الإنسان وعواطفه وسلوكه. فقد اكتسب الإنسان صفات جديدة، من بينها سرعة التكلف للمواقف الجديدة المتغيرة، وزيادة

الإحساس بعنصر الزمن، والدقة في المواعيد، والمرونة في المعاملة، وزيادة الشعور بالمسؤولية الفردية.

وبعد أن كان وضع الإنسان في الأسرة في المجتمعات التقليدية يقوم بدور الوسيط بينه وبين الناس الآخرين، تغير الوضع، وأصبحت مكانه الفرد يتحدد لا عن طريق أسرته، وإنما عن طريق ثقافته وقدراته الشخصية وخبراته في الحياة، فأدى ذلك إلى تقوية الشعور بالذات من ناحية، إلا إنه أوجد للإنسان من ناحية أخرى شعوراً بالحيرة والضياع.

وقد عبر كثيرون من علماء النفس الاجتماعي عن هذا المعنى موضحين أن العلاقات الإنسانية -خلال العصور القديمة والوسطى- كانت أكثر تحقيق لحاجات الأفراد النفسية مما كان عليه في العصر الصناعي.. يقول في ذلك أريك فروم Erick From عالم النفس المعاصر في كتابه: «الهروب من الحرية»:

«وبعكس الحال في النظام الإقطاعي الذي كان لكل فرد في حاله مركز محدد في جهاز اجتماعي واضح ومنظم، أصبح الفرد في النظام الجديد يقف وحده تماماً معتمداً على نفسه، فكل ما يقوم به من أعمال، وكل ما يصيبه من نجاح أو فشل إنما هي أمور تهمه وحده، ومسائل تخصه دون غيره».

وقد أدى هذا المبدأ إلى زيادة العملية الفردية Individualization وهذا المبدأ في ذاته له جوانبه الحسنه، إلا أنه من ناحية أخرى ساعد على إضعاف العلاقات والروابط بين الأفراد، فعزل الفرد وفصله عن رفاقه، وأوجد لديه إحساساً بالحيرة والقلق.

ويعبر أحد مؤرخي الطب العقلي عن هذا المعنى بقوله: كانت الحياة في العصور الوسطى تقوم أساساً على مفهوم العائلة، ولذا وجد اتجاه ودي طيب لا نحو العائلة الأصلية فحسب، بل تجاه الأب في سلم التدرج: رئيس النقابة وسيد المقاطعة، وأخيراً سلطة الكنيسة المقدسة.. كان يسود حينئذ مبدأ تلقي الحب والتعليم والحماية،

والاستجابة بعرفان الجميل والحب، في مقابل حماية الأب وحبه، وكانت تلك هي الصورة السيكولوجية المثالية لحياة الراشدين على أساس معيار التنظيم الملائم للدوافع الفطرية.

ويؤيد بران في كتابه «علم النفس الاجتماعي في الصناعة» هذا الرأي بقوله: «ومع أن المجتمع الذي تتحدد فيه مكانة الفرد بمولده بيد الفرد الحديث وبه كثير من النقائض، فقد كانت له أيضاً بعض المزايا، ففيه ينعدم القلق والشعور بانعدام الأمن اللذين يصاحبان المجتمع القائم على المنافسة الذي تتغير فيه المكالمة فكل فرد يشعر بالأمن لإحساسه بالانتماء، وعلى عكس ما قد تظن كان التعامل الاجتماعي بين ذوي المكانات المختلفة يسير بشكل أكثر سهولة مما أصبح عليه بعد ذلك في المجتمع الصناعي.

ومن الملاحظ أيضاً أن الفرد في العهود السابقة كان أكثر إحساساً بقدرته على الخلق والإبداع نتيجة لقيامه لكل العملية الإنتاجية، غير أن مع تقسيم العمل المصاحب للإنتاج الصناعي، أصبح مستحيلاً أن يتولد لجيل الإنسان مثل هذا الشعور بل بالعكس أصبح يشعر بالتفتت وبالغربة.. فالإنسان إذ يعمل يتفتت وينقسم كيانه إلى أجزاء، ويصبح أداة.. ترساً صغيراً في آلة هائلة.. ولما كان هذا التقييم للعمل يجل دور الإنسان، جزئياً، كذلك تصبح نظرته للأشياء محدودة، وكلما زاد الإنتاج اتساعاً، زادت الشخصية تضاؤلاً وزادت غربة الإنسان عن الواقع الاجتماعي وعن نفسه.

تأثير الصناعة على الشخصية:

وقد أحدثت الصناعة تأثيراتها على الشخصية بطريقتين إحداهما مباشرة والأخرى غير مباشرة، فالأفراد بحكم المراكز التي يشغلونها، والأدوار التي يقومون بها، يجدون أنفسهم مجبرين على تقبل القيم المرتبطة بتلك المراكز والأدوار، ومن ثم تصبح تلك

القيم موجهات للسلوك، ومحركات للعمل بحيث تؤثر تأثيراً مباشراً في اتجاهاتهم وعـواطفهم وأساليب حياتهم.

أما الأثر غير المباشر فيحدث عن طريق الهيئات والجماعات التي تقوم بعمليـة التنشـئة الاجتماعية، والتي تتأثر بما يسود المجتمع الصناعي من قيم ومعايير وعادات واتجاهـات، ثـم تشارك بدورها في تحديد الأبعاد الأساسـية للشخصـية الاجتماعيـة، وفي تشـكيل حيـاة الأفـراد بالطريقة التي تتلاءم مع ظروف المجتمع ومقتضيات العصر.

تأثير الصناعة في الثقافة:

وإذا انتقلنا إلى الثقافة بمكوناتها المادية والمعنوية فإننا نلمح آثار التصنيع واضـحة فـيما أوجده الإنسان من أشياء مادية كالمساكن والملابـس والأدوات والمواصـلات ووسـائل الاتصـال الجمعي، وفيما ابتدعه من علوم وآداب وفنون، وفيما يخضع له من قواعد العرف والعـادات والتقاليد.

فالجانب المادي للثقافة خضـع للكثـير مـن التغـيرات بحيـث أصبح النـاس يعيشـون في مساكن مريحة، وينتقلون من مكان إلى آخـر بوسـائل سـهلة وسريعـة، وأصـبحوا يسـتمتعون بكثير من الأشياء التي تنتجها المصانع والتي كانت تعتبر كمالية في المـاضي ثـم أصـبحت مـن ضرورات الحياة الحاضرة، كما توفرت لهم من وسائل الاتصال الجمعي ما لم يكن لـه نظـير في العصور السابقة.

وقد حدث ذلك كله بفضل التقدم التكنولوجي الهائـل الـذي صـاحب الثـورة الصـناعية والذي ترك آثاراً واضحة في كل ناحية من نواحي الحياة المادية ولذا فليس بمستغرب أن يقول أحد المدافعين عن حضارة العصر الصناعي: «أن المجتمع الصناعي هو أنجـح طريقـة عرفتهـا الإنسانية على الإطلاق، وبعبارة أوضح نحن لم نكن في يوم مـن الأيـام أفضـل مـما نحـن الآن، فنحن نعيش في عصر الإنجاز الفني والتنوير العلمي».

العلوم والصناعة:

وبالنسبة للعلوم اتجه الباحثون في العصر الصناعي إلى الاهتمام المتزايد بالعلم بحيث أصبح في ذاته قيمة من قيم المجتمع الجديد. وقد كان ذلك أمراً طبيعياً، فبالعلم وحده تمكن الإنسان من إحداث الثورة التكنولوجية التي كانت فاتحة للعصر الصناعي الجديد، والتي هيأت له سبيل السيطرة على القوى الطبيعية، والتحكم في توجيه ظواهرها لخدمة الإنسانية.

ونتيجة للأهمية المتزايدة للعلم في المجتمع الجديد وصف المفكرون العصر الصناعي بأنه «عصر العلم» و«عصر التكنولوجية» ولم تكن تلك التسميات إلا انعكاساً موضوعياً لما بلغه العلم من مكانة، وما أحدثه في المجتمع من تأثير.

وطبيعي أن يصاحب الاهتمام بالعلم التزام كامل بالمنهج العلمي بما يتطلبه من حيادة موضوعية، فالأسلوب العلمي يتطلب من الباحث أن يكون منزهاً عن الغرض موضوعياً في نظرته إلى الأمور بحيث يرى الظواهر على حقيقتها وبالصورة التي توجد عليها لا كما يود هو أن يراها. وهذه النظرة الجديدة تتفق مع طبيعة الإنتاج الآلي الذي لا يقيم وزناً للعلاقات الشخصية، والذي يتطلب إحلال العقل والمنطق محل العاطفة.

وقد زاد الاهتمام بكثير من العلوم الطبيعية والكيمياء والرياضة والاقتصاد وإدارة الأعمال وعلم النفس الصناعي وعلم الاجتماع الصناعي وغيرها، غير أن العلوم الرياضية التي تعتمد على الرموز والأرقام، والتي تبحث في الجوانب الكمية للظواهر أصبحت مثلاً أعلى بالنسبة لبقية العلوم، فاتجهت بدورها إلى استخلاص القوانين المتحكمة في العالم بنفس الدقة والتجريد اللذين تتبعهما العلوم الرياضية.

ويرجع الاهتمام المتزايد بالعلوم الرياضية بنوع خاص إلى سيادة طابع التعامل النقدي بين رجال التجارة والصناعة، فإدارة الأعمال الصناعية والتجارية تستلزم معرفة واسعة بالعد والحساب، ثم إن التعامل بالنقود حينما استخدم بدلاً من نظام المقايضة

أحل المجرد Abstract محل الملموس Concrete، فاكتسبت الأعمال التجارية والصناعية صبغة مجردة، وأخذ الناس يألفون عادات التجريد التي تعين على التفوق الرياضي.

الأدب والفن والصناعة:

وبالنسبة للأدب والفن ظهرت كثير من الحركات والاتجاهات التي عبرت عن روح العصر أحسن تعبير، نذكر من بينها الرومانسية التي كانت حركة احتجاج متحمس على تناقضات العصر الجديد، والتي كانت تعبر عن آمال البرجوازية الصغيرة التي كانت تأمل في الحصول على نصيب من الثروة المتزايدة، ومع ذلك تخشى أن تسحقها الرأسمالية سحقاً، وهي تحلم بآفاق جديدة، ومع ذلك تثبت بالأمن القديم المستند إلى الألقاب والمكانة الاجتماعية وهي تتجه بأبصارها إلى العصر الجديد، ومع ذلك فكثيراً ما كانت تتطلع إلى الماضي في شوق وحنين.

ومن التجارب الأساسية التي حرصت الرومانسية على تصويرها تجربة الفرد الذي يقف وحيداً في مواجهة العالم، والذي يشعر بأن كيانه ناقص غير مكتمل كأثر من أثار تقسيم العمل والتخصص، وما يتبع ذلك من تفتيت الحياة إلى أجزاء ضئيلة لا يبدو بينها رابط.

وقد صور كثيرون من الأدباء «غربة» الإنسان في العصر الصناعي، نذكر من ذلك قول أحدهم: «أن سير الحياة يجعل الواحد منا جماداً أكثر مما هو مخلوق حي».

ويقول آخر: «إن الفرد يواجه آلات ضخمة غير مفهومة وغير شخصية تبلغ من القوة والضخامة حداً يملؤه إحساساً بالعجز، فمن الذي يتخذ القرارات؟ ومن الذي يوجه الأعمال؟ والى من يتوجه المدير طلباً للعدل والمساواة؟».

إن المدير كان يستطيع في الماضي أن يضيع إنساناً وهو مرتاح الضمير أكثر مما يستطيع اليوم، وهو يرى أن مركز الثقل في المسؤولية اليوم لم يعد في العلاقات بين الناس، بل في العلاقات بين الأشياء.

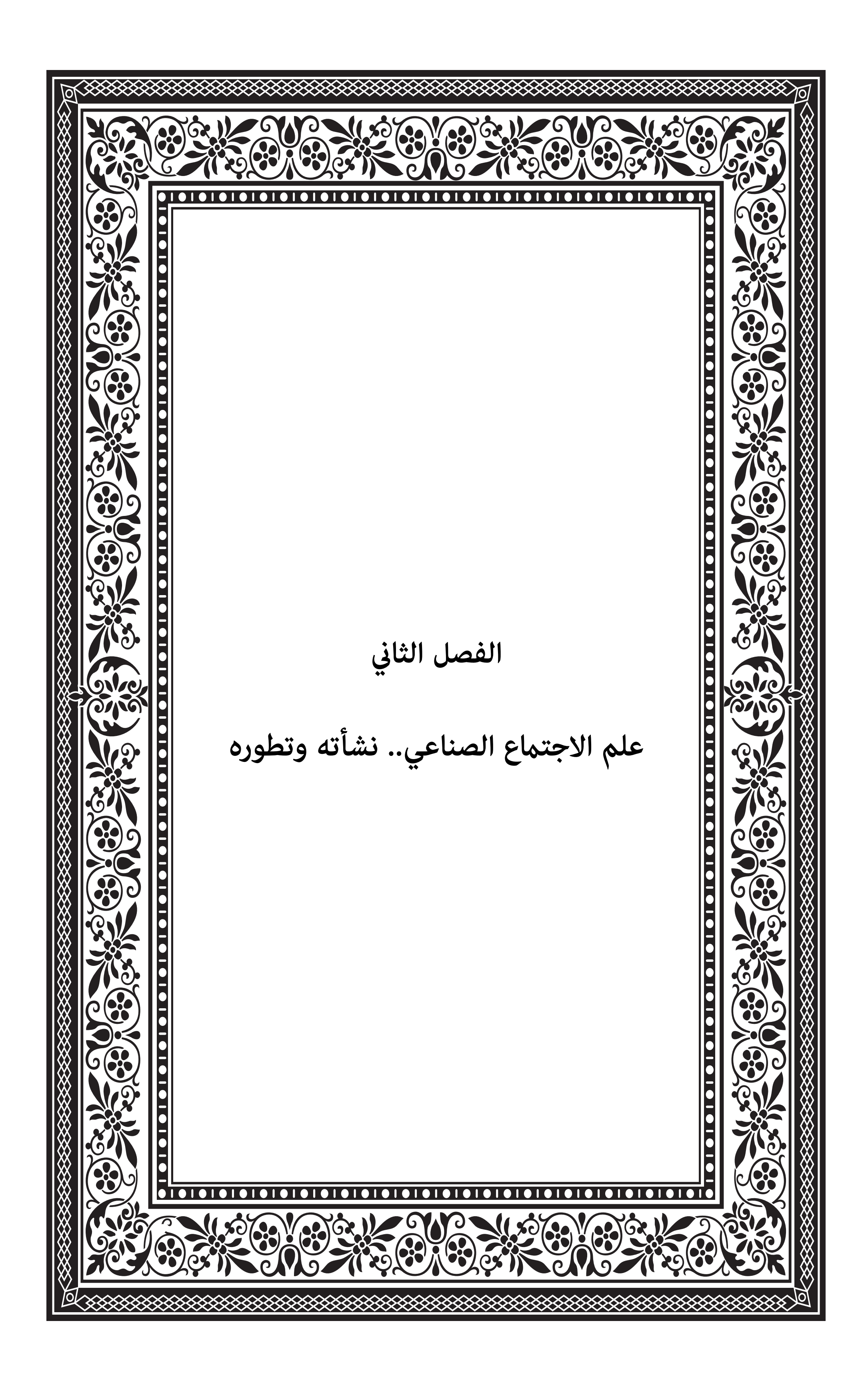
وعلى جانب الرومانسية ظهرت «العدمية» التي تؤمن بأن الوجود لا معنى له، فمن يتصور أن في هذه الدنيا من يستحق العيش من أجله أو يستحق اهتمام الإنسانية.

إنما هو أحمق أو نصاب.. جميع البشر أغبياء وشريرون، المظلومون والظالمون على السواء، المدافعون عن الحرية والمستبدون معاً، فالعدمية تتحدث عن الانحلال دون أن تدعو إلى إقامة عالم جديد، وهي لا تلقي على صاحبها التزاماً أو مسؤولية معينة.

بالإضافة إلى الاتجاهات والحركات التي ذكرناها ظهرت الواقعية الاشتراكية التي لم تكتف بالنظر إلى الماضي، بل حاولت أن تمد بصرها إلى المستقبل في ثقة وأمل، مبشرة باتجاهات جديدة، ومؤمنة بقوة الطبقة العاملة، وبقدرتها على إحداث تغيرات جذرية في بناء المجتمع وظواهره ونظمه.

يتضح من هذا الغرض أن ظاهرة التصنيع ليست ساحقة الأثر، بل بالغة العمق في تاريخ البشرية، ولذا كانت جديرة بأن يفرد لها علم الاجتماع فرعا متخصصاً من فروعه، يتناولها بالدراسة، للبحث والتحليل، وللوقوف على حقيقتها، والكشف عن طبيعتها، ومعرفة الظواهر الاجتماعية المرتبطة بها، والآثار المترتبة عليها.

* * *



الفصل الثاني

علم الاجتماع الصناعي.. نشأته وتطوره

الفصل الثاني

علم الاجتماع الصناعي.. نشأته وتطوره

يعتبر علم الاجتماع الصناعي -بمفهومه العلمي- من أحدث فروع علم الاجتماع. نشأ في الولايات المتحدة في الثلاثينات من هذا القرن، وترتبط نشأته العلمية بتجربة هاوثورن التي تعتبر فتحاً جديداً في هذا الميدان.

فقد كشف للمرة الأولى عن أهمية العلاقات الاجتماعية في الصناعة، ووجهت الأنظار إلى أن المصنع ليس مجرد وحدة إنتاجية تؤدي وظيفة اقتصادية فحسب، وإنما هو عبارة عن مجتمع متكامل يعيش فيه الأفراد كما يعيشون في المجتمع الكبير، لا تدفعهم إلى العمل مجرد الحوافز المادية، أو الظروف الفيزيائية الملائمة وإنما تحركهم العلاقات والروابط الاجتماعية التي تنشأ وتنمو بينهم، وإنما يتصرفون كأعضاء في جماعات لها معاييرها ونظمها الخاصة.

وقد جذب هذا الفرع الجديد -منذ نشأته- اهتمام كثير من المستغلين بعلم الاجتماع والأنثروبولوجي، فأقبلوا عليه يدرسون موضوعاته، ويحددون أبعاده، وكان لجهودهم في هذا الميدان أثر كبير في إرساء دعائمه، وبلورة مفاهيمه، وتعميق أصوله.

ونعرض في هذا المجال للعوامل الممهدة لظهور العلم، والمراحل التي مر بها منذ أن كانت الظواهر والمشكلات الصناعية تحتل جانباً عن اهتمام الفلاسفة والمصلحين والاجتماعيين إلى أن أصبحت هدفاً للدراسة العلمية المنظمة.

أولاً: العوامل الممهدة لظهور علم الاجتماع الصناعي

يمكن تحديد العوامل تلك فيما يلي:

1- الرغبة في إيجاد الحلول العلمية للمشكلات الاجتماعية في الصناعة:

منذ أن حدثت الثورة الصناعية، اتجه أصحاب المصانع إلى الاهتمام بالآلات اللازمة للصناعة أكثر من اهتمامهم بتهيئة الظروف النفسية والاجتماعية للعاملين في الصناعة وكانت فلسفتهم الاجتماعية تستند إلى نظرية الأجر الجدي التي تقول بأن العامل لا ينبغي أن يأخذ أجراً يزيد عن حد الكفاف، وقد اتجه أصحاب المصانع إلى تشغيل النساء والأطفال لأن منافستهم للرجال كانت تؤدي إلى انخفاض الأجور، وبالتالي إلى تخفيف تكاليف الإنتاج.

ولم تكن هناك علاقة شخصية بين صاحب العمل والعمال. فالعامل لا ينظر إليه إلا على أنه منتجة ينبغي الاحتفاظ بها بأقل التكاليف الممكنة، فإذا ما استهلكت قواه استبدله صاحب العمل بعامل آخر.

وكان العمال من ناحيتهم يشعرون بأن أصحاب المصانع لا ينظرون إليهم نظرة إنسانية، وكان طبيعياً والحال كذلك أن يزداد سخط العمال، وتسوء العلاقات بينهم وبين أصحاب الأعمال الذين يستغلونهم أسوأ استغلال، كما كان من الطبيعي أن تكثر إصابات العمل، وتتفشى ظاهرة الغياب بينهم.

وقد تعرض المفكرون الاجتماعيين بهذا الوضع، فبدءوا يلفتون الأنظار إلى الجوانب الاجتماعية للمشكلات القائمة، ويطالبون بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري إلى جانب العنصر المادي في الإنتاج.

غير أن أصحاب المصانع كانوا يعارضون حركات الإصلاح، ويقفون في سبيلها، ولا يظهرون أدنى اهتمام بالعامل أو بمشكلاته داخل المصنع وخارجه، وظلت الأمور

على هذا المنوال حتى بداية القرن العشرين حيث بدأت هذه النظرة تتغير، فأدرك أصحاب الأعمال أهمية العنصر البشري في الصناعة، وجعلوا يشجعون الباحثين على دراسة المؤسسات الصناعية، حتى يمكن الاستفادة بالنتائج التي يتوصلون إليها في تهيئة الظروف المادية والاجتماعية التي تساعد على زيادة الإنتاج مع مراعاة راحة العامل والعمل على رفع مستوى معيشة.

وعلى الرغم من أن البدايات الأولى لعلم الاجتماع الصناعي ارتبطت بالجوانب التطبيقية، فإن علماء الاجتماع لم يقفوا عند هذا الحد، بل وسعوا دائرة أبحاثهم ودراساتهم بحيث شملت التنظيمات الاجتماعية السائدة في الصناعة، والعلاقات المتبادلة بينها وبين كل من المدينة الصناعية والمجتمع العام.

2- تقدم علم المجتمع:

في الوقت الذي أصبحت فيه الحاجة ماسة إلى دراسة الظواهر والمشكلات والتنظيمات الاجتماعية في الصناعة، كان علم الاجتماع قد بلغ درجة من النمو تؤهله لدراسة تلك المسائل دراسة علمية صحيحة.

فحتى مستهل القرن العشرين كان أغلب علماء الاجتماع يهتمون إما بدراسة المشكلات الاجتماعية الخاصة كمشكلات الأسرة والزواج وانحراف الأحداث والجريمة والعقاب والبناء والانتحار، أو بدراسة المسائل والمشاكل ذات الصبغة التاريخية أو الفلسفية من علماء الاجتماع الفرنسيون -والذين يرجع إليهم الفضل في إرساء دعائم العلم- كانوا يعالجون الأشكال العامة للحياة الاجتماعية كأشكال الدين والحكم وعلم التربية والزواج، وأنماط الحياة الاقتصادية في كافة المجتمعات، مع اهتمام واضح بدراسة تلك النظم والأشكال الاجتماعية في المجتمعات البدائية،

على أساس أن تلك الدراسة هي المدخل الطبيعي لفهم النظم والأشكال الأكثر تعقداً وتطوراً.

كما نجد أيضاً إن المفكرين الإنجليز والفرنسيين جعلوا أنفسهم بجدل طويل حول العلاقة بين الفرد والمجتمع، والأسبقية التي يمكن أن تعطى لأحدهما على الآخر. وقد ترتب على تلك المناقشات ظهور مدرستين فكريتين متعارضتين:

إحداهما: وهي مدرسة العقد الاجتماعي ترى أن الفرد أسبق في وجوده على المجتمع.

وأخرى: هي مدرسة الكائن العضوي الاجتماعي ترى أن المجتمع أسبق في وجوده على الفرد.

غير أنه في بداية هذا القرن بدأ العلماء الأوروبيون والأميركيون بوجه خاص يبتعدون عن دراسة الموضوعات العريضة ذات الطابع الفلسفي، ويتجهون إلى استخدام المنهج العلمي الموصول إلى حقائق موضوعية تتعلق بجوانب محدودة من جوانب الحياة الاجتماعية.

ولذا كان أمراً طبيعياً أن يتجه تفكيرهم إلى دراسة الصناعة، وما يرتبط بها من ظواهر، وما يترتب عليها من آثار، باستخدام المبادئ والمفاهيم الأساسية لعلم الاجتماع.

ومما هو جدير بالذكر أنه في خلال تلك الفترة كان علماء النفس الصناعي وعلماء الاقتصاد قد توجهوا بدورهم إلى عالم الصناعة، يدرسون ظواهر ويعالجون مشكلاته، مما دعا البعض إلى التشكيك في قيمة الدور الذي كان يمكن لعلم الاجتماع أن يؤديه في هذا المجال، غير أن من المعروف أن الظواهر والموضوعات التي يهتم بها علم الاجتماع غير تلك التي يهتم بها علم النفس والاقتصاد.

وقد استطاع علم الاجتماع الصناعي أن يشق طريقه بنجاح خلال فترة قصيرة من الزمان، وأن يساهم مساهمة إيجابية مع غيره من العلوم الاجتماعية في دراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية المصاحبة للتصنيع، وأن يقدم كثيراً من الإضافات العلمية في هذا المجال.

ثانياً: مراحل تطور علم الاجتماع الصناعي

يمكننا أن نقسم المراحل التي مر بها علم الاجتماع الصناعي إلى ثلاث مراحل هي:

1- مرحلة التفكير الفلسفي:

ترتب على عملية التصنيع وما ارتبط بها من مشكلات ومساوئ لحقت بالعاملين في الصناعة أن ظهر تياران فكريان متعارضان: أحدهما يحاول تبرير الأوضاع الاجتماعية القائمة ويعمل على الإبقاء عليها، والآخر ذو نزعة نقدية إصلاحية يثمن الحملات على حضارة العنصر الصناعي، ويدعوا إلى استبدال الأوضاع السيئة بأوضاع أخرى جديدة تحقق العدالة بين الناس، وتقضي على الظلم الذي تشكو منه الطبقة العاملة.

أما التيار الأول فكان يمثله المفكرون من اتباع مدرسة دارون الاجتماعية التي تقوم على أساس التنافس والصراع، وتنازع البقاء وبقاء النسب. وكان من رأي كثيرين من اتباع هذه المدرسة أن مبدأ عدم المساواة مبدأ طبيعي ليس للإنسان إلا أن يمتثل له، كما أن التفاوت في الأرزاق مهما كان كبيراً أمر ينبغي التسليم به.

وفي ذلك يقول هوبرت سبنسر: «أن لكل إنسان الحق في المحافظة على حياته، لكن بما أنه كتب على أصلح الناس البقاء، وعلى غيرهم الفناء، فيجب أن يكون الناس أحراراً كي ينافس بعضهم بعضاً، وكي يثبتوا صلاحيتهم للبقاء».

ويقول تشارلز دونييه وهو من المفكرين الرأسماليين: «أن العمال مسؤولون عن بؤسهم، وهو بؤس نافع على أي حال».

ويقول موليناري: «ينبغي اعتبار العمال -من الناحية الاقتصادية- مجرد آلات تولد قدراً من الطاقة الإنتاجية، وتحتاج إلى بعض نفقات الصيانة لتعمل بانتظام مستمر».

وكانت هذه الأفكار الغربية تمثل مشكلة الإنسان في ظل المجتمع الصناعي الرأسمالي. أما التيار الآخر فكان المفكرون الاشتراكيون من أمثال «سيسموندى» و«سان سيمون» الذين حملوا لواء الدعوة إلى ضرورة القضاء على مساوئ النظام الصناعي الرأسمالي، وضرورة الاهتمام بالعنصر البشري ورفع مستوى الرفاهية المادية عند الأفراد. وقد تعددت وجهات نظر هؤلاء المفكرين وإن كانت تلتقي عند ضرورة استبدال الأوضاع السائدة بأوضاع أخرى أحسن منها.

فسيسموندى مثلاً (1773- 1842م) كان يدعو إلى العودة إلى نظام الورش الصغيرة، وتوزيع حقوق الملكية بين أكبر عدد ممكن من صغار الرأسماليين، وفي ذلك يقول: «أنني أرغب أن يسود قطاع الصناعة عدد كبير من المصانع والورش المستقلة التي لا تتجمع تحت إمرة رئيس واحد يتحكم في مئات بل ألوف العمال، وأريد أن تتوزع حقوق ملكية هذه المصانع والورش بين أكبر عدد ممكن من صغار الرأسماليين لا يتحكم فيها رجل واحد يتسلل على معبر الملايين.

وكان سان سيمون (1760- 1825م) يطلب برفع مستوى الرفاهية المادية لأفراد الطبقة العاملة. فيقول في كتابة «النظام الصناعي Industuiel Le System » إن هدفي الأول هو العمل قدر المستطاع على تحسين مصير الطبقة التي لا تملك من وسائل العيش غير ذراعيها».

ويلاحظ أن غالبية الكتابات في هذه المرحلة قد ارتبطت بالكتابات الفلسفية والاقتصادية، وأنها كانت تعبر عن رغبات أصحابها، وتستهدف بيان ما ينبغي أن

يكون أكثر مما تستهدف دراسة الوقائع الموجودة فعلاً، ولذا يمكن اعتبارها دعوات صالحية أكثر مما هي محاولات علمية. وعلى الرغم من ذلك فقد كان لها فضل كبير في توجيه الأنظار إلى ضرورة دراسة الظواهر الاجتماعية المصاحبة للتصنيع باستخدام الأسلوب العلمي.

2- مرحلة الدراسة ذات الطابع العلمي الإصلاحي:

اتجه المفكرون في هذه المرحلة إلى إجراء بعض البحوث الاجتماعية التي تستهدف دراسة المشكلات الصناعية في بيئات محددة باستخدام المنهج العلمي به إن كانوا في المرحلة السابقة يعالجون المشكلات العامة ذات الطابع الفلسفي، أكثر مما كانت تستهدف الحصول على معارف جديدة يمكن الاستفادة بها في المجالين النظري والتطبيقي.

من بين تلك البحوث ما قام به فردريك لوبلي في فرنسا وتشارلزبوث في انجلترا وبول كيلوج في الولايات المتحدة.

قام «فردريك لوبلي Fredric le play » (1806- 1882م) بدراسة عن أسر العمال الأوروبيين استغرقت حوالي 20 عاماً جمع فيها كثيراً من البيانات من آلاف الأسر عن مصادر الدخل في الأسرة ومصادر الإنفاق ونظم معينة، ثم اختار بعض هذه الأسر ليدرسها دراسة متعمقة، وتوصل إلى نتائج هامة. وقد نشرت تلك الدراسة لأول مرة في بارس سنة 1855م تحت عنوان «العمال الأوروبيون Les Ouvries Europeans »، وفي عام 1864م نشر كتاباً جديداً تحت عنوان «الإصلاح الاجتماعي في فرنسا»، تقدم فيه بمقترحات عملية لعلاج الأوضاع السيئة للعمال الفرنسيين.

وقام تشارلزبوث (Charles Booth) (1840- 1916م) بدراسة العلاقات المتبادلة بين الصناعة وبقية النظم والانساج الاجتماعية، كما درس العلاقة القائمة بين الصناعة

والمجتمع. فاختار الجانب العرقي من مدينة لندن وأجرى فيه بحثه المشهور عن الحياة والعمل، واستعان بعدد من الباحثين الاجتماعيين ومن الاقتصاديين المشهورين ليساعدوه في جمع البيانات، وقد نشر النتائج التي توصل إليها في كتاب تحت عنوان: «حياة وأعمال الناس في لندن».

وفي هذا الكتاب حاول «بوث» أن يصف تأثير الصناعة على الحياة الاجتماعية في لندن، وتطرق إلى دراسة كل الأعمال التي ارتبطت بالصناعة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، سواء كانت هذه الأعمال تدور في المجال الصناعي أو الإداري أو غيرها من مجالات الحياة.

كما دارت بالبحث إلى المنشآت العامة التي ارتبطت بقيام الصناعة، والتغيرات التي طرأت على العائلة في لندن وبخاصة عائلات العمال النازيين من المناطق القريبة والانحرافات الاجتماعية التي نشأت نتيجة لعمليات الهجرة وضرب القيم والمعايير وقد كان غرض بوث من هذه الدراسة أن يظهر لنصف سكان لندن المترفين كيف يعيش النصف الآخر من العمال الفقراء والمعوزين.

أما بول كيلوج Paul Kellogg فقد أجرى بحثاً في مدينة بيتسبرج Pitisburgh نشر في سنة 1914. وقد اهتم بدراسة الأحوال الاجتماعية للعمال الذين يشتغلون في صناعة الصلب سواء في داخل المصانع أو في خارجها، فاشتملت دراسته في بيانات عن ظروف العمل كعدد الساعات التي يشتغلها العمال والأجور وإصابات العمل، وعلى بيانات عن أحوال العمال الأسرية والمعيشية والتعليمية والترفيهية.

ولم يكتف كيلوج بدراسة أحوال العمال الصناعيين، بل اتجه إلى دراسة التوسع العمراني في مدينة بيتسبرج، ومحاولة التعرف على أنماط الحياة السائدة في المدينة

الصناعية، ومدى التخلف القائم بين التقدم التكنولوجي والتغير في جوانب الحياة الاجتماعية، وقد كان لدراسته أثر كبير في محاولات الإصلاح الاجتماعي بالمدينة.

وإلى جانب البحوث التي ذكرناها قام عدد آخر من الباحثين في أوروبا والولايات المتحدة بإجراء بحوث متفرقة في الميدان الصناعي غير أن تلك البحوث كان يغلب عليها الاتجاه العلمي أكثر من الاتجاه النظري. وقد مهدت تلك الفترة لظهور المرحلة الثالثة التي نشأ فيها العلم.

3- مرحلة الدراسة العلمية المنظمة:

يعتبر المفكرون الاجتماعيون التجربة التي أجراها التون مايو وأعوانه من الباحثين الاجتماعيين في مصنع هارثون فيا بين 1932-1967م نقاط البدء الحقيقية لعلم الاجتماع الصناعي بمفهومه العلمي الحديث. فقد كشفت لأول مرة عن أهمية التنظيمات غير الرسمية في محيط العمل الصناعي، وأظهرت أن معدلات الإنتاج لا تتأثر بالظروف الفيزيقية وحدها، أو بطول ساعات العمل اليومي والأسبوعي فقط، أو بمستويات الأجور فحسب، وإنما تتأثر بما يسود بيئة العمل من علاقات وروابط اجتماعية.

ويقع مصنع هاوثورن -الذي أجريت فيه التجربة- بضاحية غرب مدينة شيكاجو، ويتبع شركة ويسترن اليكتريك التي كانت تضم حوالي ثلاثين ألف عامل وعاملة يقومون بمختلف العمليات اللازمة لإنتاج أجهزة اليكتريك.

وقد حاولت الشركات منذ إنشائها أن تساير التقدم الصناعي والاجتماعي، وكانت في مقدمة الشركات المماثلة لها في رعاية العاملين حيث كان لها نظام للمعاشات ونظام للمكافآت، ومجلس متخصص يتولى تدبير كل ما يضمن للعامل سلامته وراحته وكانت الأجور التي تدفعها أعلى من الشركات المماثلة لها، ومع ذلك فقد ظهرت بوادر نزاع بين العمال والإدارة في فترة الرخاء التي أعقبت الحرب العالمية الأولى.

وفي عام 1924 لبت الشركة تعاون أكاديمية العلوم القومية التي بدأت بحوثها بمحاولة لاختبار الفرض القائل بأنه كلما تحسنت ظروف الإضاءة، ارتفعت معدلات الإنتاج.

وقد استمد الباحثون إطارهم النظري من النظرية الكلاسيكية في تفسير السلوك الإنساني في المصنع، والتي تقول بأن الفرد يعتبر وحدة مستقلة يمكن دراستها وبأن كفايته الإنتاجية تتأثر بالظروف الفزيقية للعمل كالإضاءة والتهوية، وبالحوافز المادية كالأجور والمكافآت التشجيعية.

ولاختبار صحة الفرض قام الباحثون باختبار مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة. وعملوا على إدخال تحسينات في ظروف الإضاءة بالنسبة للمجموعة التجريبية وحدها، غير أنه لوحظ إن معدل الإنتاج قد ارتفع في المجموعتين.

وقد فوجئ الباحثون بهذه النتيجة حيث إن ظروف الإضاءة لم تتغير بالنسبة للمجموعة الثانية، فقالوا بتقليل الإضاءة بالنسبة للمجموعة التجريبية غير أنهم لاحظوا إن معدل الإنتاج قد ارتفع مرة ثانية، فاستنتجوا أن هناك عملاً آخر غير الإضاءة أدى إلى ارتفاع الكفاية الإنتاجية.

ولاكتشاف هذا العامل استعانت الشركة بمجموعة أخرى من الباحثين على رأسهم التون مايو أستاذ البحث الصناعي بجامعة هارفرد وبمجموعة من زملائه فحاولوا حصر جميع العوامل التي تكون قد أدت إلى زيادة الإنتاج.

واستقر رأيهم على تجربة أثر فترات الراحة وطول ساعات العمل اليومي والأسبوعي مع ترك الإضاءة على ما هي عليه، واختاروا لهذا الغرض ست عاملات، ووضعوهن في حجرة اختبار خاصة. وجعل عدد العاملات صغيراً حتى يمكن

ملاحظة التغييرات التجريبية بسهولة. واعدت الترتيبات التي تسمح بقياس التغييرات في كمية الإنتاج بدقة، وكان ذلك يتطلب أيضاً أن يكون عدد العاملات صغيراً.

وقد اختيرت عملية تجميع مجددات التيار في التليفون Assmbly of Telephone Relays وهي عملية تشمل وضع ملف كهربائي ودرع مغناطيسي وزنبرك، وعازل كهربائي، وتركيبها سوياً ثم تثبيتها في أماكنها بأربعة مسامير حلزونية. وكان كل تجميع يستغرق دقيقة إذا سار العمل سيراً حسناً. وهذه العملية من النوع المتكرر الذي كانت تقوم به النساء.

وقد وضعت في إحدى حجرات التجارب منضدة تجميع عادية تتسع لخمس من العاملات، وما يحتاجون إليه من أجهزة، وفصلت هذه الحجرة عن باقي قسم التجميع بحاجز من الخشب السميك، وكانت المنضدة حسنة الإضاءة، واعدت الترتيبات اللازمة لملاحظة التغييرات في درجة الحرارة والرطوبة والتغييرات التي أدخلت كجزء من التجربة.

وقد وزعت العاملات الست خمس منهن للعمل جالسات إلى المنضدة والسادسة لإحضار الأجزاء اللازمة وتوزيعها على المشتغلات بالتجميع.

وقد أعدت سجلات متصلة لتسجيل إنتاج العاملات الخمس بواسطة جهاز أعد خصيصاً لهذا الغرض يضع ثقباً في شريط يتحرك عند إتمام كل جهاز، وكان الشريط يتحرك بسرعة ثابتة تقرب من ربع بوصة في الدقيقة، ويضع خمسة صفوف من الثقوب، كل صف منها يقابل عاملة من العاملات الخمس. وكان إلى يمين مكان كل عاملة على المنضدة سلة بداخلها ارتجاج كهربائي، فإذا ما أتمت العاملة جهازاً وضعته في السلة، وعند مروره يحرك الارتجاج الكهربائي ويسجل جهاز الثقب وصول أحد الأجهزة، فإذا قيست المسافة ما بين ثقب وآخر على الشريط أمكن حساب الزمن الذي انقضى بين إتمام جهاز وآخر.

ولإجراء التجربة سجل إنتاج كل عاملة لمدة أسبوعين قبل انتقالها إلى غرفة الاختبار دون أن تشعر بذاك، واعتبر هذا الإنتاج الأساس الذي بدأت منه كل منهن.

وبعد ذلك نقلت العاملات إلى غرفة الاختبار، ومرة أخرة سجل إنتاج كل عاملة لمدة خمسة أسابيع دون أي تعديل أو تغيير في ظروف العمل وأساليبه، وكان الغرض من ذاك تسجيل أي تغيير يكون منشؤه مجرد الانتقال إلى غرفة الاختبار.

وفي الفترة الثالثة التي استمرت ثمانية أسابيع حدث تغيير في طريقة دفع الأجور فقد كانت الفتيات في هذا القسم يعاملن بقطعة وسط مجموعة مكونة من حوالي مائة عاملة وكان التغيير الذي حدث هو جعل العاملات في غرفة الاختبار وحدة مستقلة فيما يتصل بأجرهن حسب القطعة، وكان هذا يعني أن كل فتاة تكسب أجر أكبر إذا زاد إنتاج المجموعة ككل، كما يعني أيضاً أن يزداد اهتمام كل فتاة بطريقة غير مباشرة بنتيجة عمل المجموعة، وقد أدى ذاك التغيير إلى ارتفاع معدل الإنتاج.

وفي الفترة الرابعة منحت الفتيات فترتين للراحة كل منهما خمس دقائق، تبدأ الأولى في العاشرة صباحاً، والأخرى في الثانية بعد الظهر. وكان مضمون التغيير قد نوقش من قبل العاملات كما أصبح متعباً في أي تغيير يحدث بعد ذاك، واستمر هذا التغيير خمسة أسابيع زاد خلالها الإنتاج زيادة محسوسة.

وفي الفترة الخامسة حصلت فترة الراحة عشر دقائق بدلاً من خمس دقائق، وبقي الحال على ذلك أسابيع أربعة ظهر خلالها أن الإنتاج اليومي والأسبوعي في زيادة مستمرة.

وفي الفترة السادسة منحت الفتيات ست فترات للراحة في اليوم، كل منها لمدة خمس دقائق، واستمر ذلك لمدة أربعة أسابيع، وقد تضايقت الفتيات من التوقيت المستمر وأظهر منحنى الإنتاج اليومي هبوطاً قليلاً.

وفي الفترة السابعة جعلت فترات الراحة مرتين: الأولى في التاسعة والنصف صباحاً لمدة ربع ساعة وتقدم فيها بعض المرطبات والشطائر والأخرى في الثانية والنصف بعد الظهر لمدة دقائق. وظل هذا النظام سارياً لمدة أحد عشر أسبوعاً عاد خلالها الإنتاج إلى الارتفاع.

وفي الفترة الثامنة توقفت العاملات عن العمل قبل الموعد بنصف ساعة، وصرفت الفتيات في الرابعة والنصف مساء بدلاً من الخامسة، وظل هذا مدة سبعة أسابيع، ظهر خلالها أن الإنتاج اليومي أو الأسبوعي في زيادة مستمرة.

وفي الفترة التاسعة انقضت ساعات العمل مرة أخرى، وتوقفت الفتيات عن العمل في الساعة الرابعة مساء، واستمر هذا أربعة أسابيع حدث خلالها انخفاض ضئيل في الإنتاج اليومي أو الأسبوعي بالرغم من أن معدل الإنتاج في الساعة قد ارتفع.

وفي الفترة العاشرة أعطيت للفتيات فترات للراحة، إحداهما في الصباح لمدة ربع ساعة مع تقديم المرطبات والشطائر، والأخرى بعد الظهر لمدة عشر دقائق، واستمرت هذه الفترة اثني عشر أسبوعاً لوحظ أن الإنتاج زاد زيادة كبيرة.

وفي الفترة الحادية عشر انقضت ساعات العمل الأسبوعية بجعل أيام العمل خمسة في الأسبوع بدلاً من ستة، فلوحظ أن الإنتاج اليومي أخذ في الزيادة، غير أنه لم يزد بالقدر الذي يعوض ما كانت تنتجه العاملات في اليوم السادس.

وفي الفترة الثانية عشر -التي تعتبر فترة حاسمة في تاريخ التجربة- أعيدت الفتيات إلى نفس ظروف العمل التي كانت سائدة في الفترة الثانية، فألغيت فترات الراحة، وتقديم المرطبات وغيرها من الامتيازات التي كانت تحصل عليها العاملات واستمر ذلك لمدة اثني عشر أسبوعاً.

وكان من المتوقع أن ينخفض معدل الإنتاج، غير أنه لوحظ أن الإنتاج اليومي والأسبوعي قد ارتفع إلى درجة لم يصل إلى مثلها في أي وقت مضى، ويشير التقرير الذي كان يسجل سير التجربة إلى أن الإنتاج قد ارتفع من ألفين وأربعمائة جهاز لكل عاملة في الأسبوع في الفترة الثانية إلى معدل أسبوعي بلغ ألفين وتسعمائة جهاز في الفترة الثانية عشر.

ولقد كانت النتيجة التي أسفرت عنها التجربة مفاجئة للباحثين، فظروف العمل قد أعيدت إلى ما كانت عليه من قبل، فما الذي دعا إذن إلى حدوث تلك الزيادة في الإنتاج؟

لقد فكر الباحثون طويلاً في الإجابة على ذلك السؤال، واهتدوا آخر الأمر إلى أن ارتفاع الكفاية الإنتاجية لا يرجع إلى الظروف الفيزيقية وحدها، أو إلى الحوافز المادية فحسب، وإنما يرجع إلى عوامل أخرى بشرية لم يضعوها في اعتبارهم منذ بداية التجربة. وهذه العوامل هي:

1- نتيجة لصغر حجم جماعة العمل، نشأت بين العاملات الست روابط وعلاقات اجتماعية أساسها التعاون والثقة المتبادلة والصداقة. وهذه الروابط والعلاقات الاجتماعية تكون من مجموعها مناخ اجتماعي له من الأثر ما يفوق تأثير الظروف المادية في الإنتاج. فقد بدت الجماعة كلها وحدة مترابطة بحيث أنه في الأوقات التي كانت تتغيب فيها إحدى العاملات عن العمل، كانت الفتيات الأخريات يتحملن مسؤولية الإنتاج أثناء غيابها.

ويعبر عن هذا المعنى (ج. م. بينوك) في بحث قرأه أمام «اتحاد البحوث الخاصة بالأفراد» في نيويورك في الخامس عشر من شهر نوفمبر عام 1929 إذ يقول: «لقد نمت علاقة من الثقة والصداقة بين هؤلاء الفتيات لدرجة أن الإشراف لم يعد مطلوباً من

الوجهة العملية. فقد كان من الممكن الاعتماد عليهن في بـذل أقصى مـا في وسـعهن حتـى في حالة عدم وجود أي حافز أو دافع مهما كانت طبيعته».

2- يتكون التنظيم الاجتماعي للمصنع من مجموعة مـن المراكـز والمكانـات الاجتماعيـة التـي تتفـاوت فـيما بينهـا مـن حيـث درجـة أهميتهـا. وقـد أظهـرت التجربـة أن العلاقـات الاجتماعية التي تقوم بين مختلف الأشخاص الذين يشغلون مراكز اجتماعية متباينة يـنعكس أثرها على الإنتاج، فقد تغيرت العلاقات القائمة بين الفتيات والمشرفين بحيث أصبحت تتسـم بالحرية والصراحة كما أن الاتصال بين مستويات الإدارة وبين العاملات أصبح سهلاً ميسراً.

وقد أدى ذلك إلى إزالة مخاوف العاملات، وحفزهن على زيادة الإنتاج، ويعـبر عـن هـذا المعنى (م. ل. بوتنام) في بحثه الذي قرأه أمـام اتحـاد البحـوث الخاصـة بـالأفراد في نيويـورك بقوله: «أن سجلات حجرة الاختبار قد أسفرت عـن ظهـور تحسـن مسـتمر في أداء العـاملات بصرف النظر عن التغييرات التجريبية التي تمت أثناء الدراسة.

وقد لمحنا أيضاً أن هناك تحسناً ملحوظ في اتحادهن نحو عملهن، ونحـو المحـيط الـذي يعملن فيه.

وهذا التحسن الذي ظهر على كل من الاتجاه والكفاءة في وقت واحد يشـير إلى احـتمال وجود رابطة معينة بينهما. وبطريقـة أخـرى يمكننـا أن نعـزو الزيـادة في الكفـاءة إلى تحسـن الروح المعنوية أكثر مما نعزوها إلى أي من التغيرات التي حدثت أثناء التجربـة. وقـد انتهينـا إلى أن نفس العلاقة قد تكـون موجـودة في المصـنع كلـه، وأن أفضـل طريقـة لتحسـين الـروح المعنوية هي تحسين عملية الإشراف.

كما تشير نتائج المقابلات التي أجريت مع الفتيات بعد الانتهاء من التجربة إلى أنهن قد تخلصن من التوتر العصبي الذي كن يعملن تحـت تـأثيره، فـيما سـبق بحيـث أنهـن لم يعـدن ينظـرن إلى المشرف أنـه رئـيس يصـدر الأوامـر وعلـيهن مجـرد التنفيـذ، وقـد

ارجعن الزيادة في الإنتاج إلى ظروف العمل التي أصبحت تتسم بالحرية والصراحة الديمقراطية.

3- شعرت الفتيات بأنهن نخبة مختارة من بين زميلاتهن للتجربة، وأن المصنع يهتم بهن كأفراد لا كمجرد تروس في آلة صناعية ضخمة، وقد أدى ذلك إحساس كل فتاة بالمسؤولية الملقاة على عاتقها، فحرصت على أن تكون على مستوى المسؤولية، وعملت على رفع معدل الإنتاج.

ويعبر «ستبورات تغيس» على هذا المعنى بقوله: «لقد ارتفع الإنتاج بسبب تغير اتجاه الفتيات نحو عملهن، ونحو فريق العمل، فطلب مساعدتهن وتعاونهن، جعل الباحثون الفتيات يشعرن بأهميتهن وتغير اتجاههن بأسره من شعورهن بأنهن تروس منفصلة في آلة صناعية إلى شعورهن بأنهن مجموعة متجانسة تحاول مساعدة الشركة في حل مشكلاتها، ووجدن استقرار ومكاناً ينتمين إليه، وعملاً يستطعن رؤية الأهداف منه بوضوح، وبذلك اشتغلن بأسرع وأحسن مما فعلن في حياتهن».

ويقول أيضاً: «وفي هذه الظروف نشأ لدى الجماعة إحساس زائد بالمسؤولية، وبدلاً من الحاجة إلى نظام تفرضه سلطة أعلى، تبع هذا النظام من داخل الجماعة نفسها».

وقد حاول بعض المفكرين أن يقللوا من قيمة النتائج التي أسفرت عنها التجربة قائلين أنها لم تقدم إضافات جديدة إلى الميدان الاجتماعي فقد سبق لعلماء الاجتماع دراسة الجماعات الإنسانية، وما ينشأ في داخلها من علاقات اجتماعية أمكنهم عن طريق تلك الدراسات الكشف عن طبيعة تلك العلاقات وتحديد أنواعها وتوضيح تأثيرها على سلوك الأفراد وعلى تماسك الجماعات و المجتمعات.

وهذا القول إن كان يبدو صحيحاً إلا أن فيه شيء من المغالاة لعلماء الاجتماع وإن كانوا قد اتجهوا لدراسة كثير من الجماعات الإنسانية، أمكنهم عن طريق تلك الدراسات الكشف عن طبيعة العلاقات الاجتماعية في تلك الجماعات ألا أنهم في ذلك

الوقـت لم يتجهـوا إلى دراسـة المؤسسـات الصـناعية باسـتخدام الأسـاليب العلميـة، ولم يحـاولوا التعرف على أنواع العلاقات التي تسود بين أفرادها، كما أن نظرتهم إلى الفـرد في داخـل المصـنع كانت متأثرة بآراء علماء الاقتصاد التي كانـت تقـول بـأن الحـوافز الماديـة وحـدها التـي تـدفع الأفراد إلى العمل، وهي التي تحفزهم إلى بذل مجهوداً أكبر للحصول على أجر أكبر.

غير أن النتائج التي أسفرت عنهـا التجربـة غـيرت بتلـك الأفكـار التـي تواضـع عليهـا علـماء الاقتصاد ومن حذا حذوهم من علماء الاجتماع، وأظهرت أن من الخطأ تفسير السلوك الإنساني في المصنع على أساس مادي بحت بدون نظر إلى الاعتبارات الاجتماعية.

فالمصنع ليس مجرد وحدة إنتاجية، وإنما يؤدي إلى جانـب وظيفتـه الاقتصـادية وظيفـة أخرى اجتماعية على جانب كبير من الأهمية والخطورة وهاتـان الوظيفتـان لا يمكـن الفصـل بينهما، فإذا اختل التنظيم البشري للمصنع فلـن تـنجح أيـة وسـيلة أخـرى في زيـادة الكفايـة الإنتاجية.

ولذا فليس من المغالاة في شيء أن تعتبر تلك التجربة بما أسفرت عنه مـن نتـائج علميـة نقطة البداية لعلم الاجتماع الصناعي بمفهومه العلمي الحديث.

التطور التاريخي لعلم الاجتماع الصناعي بعد تجربة هاوثورن:

قام التون مايو بتجارب أخرى بعد تجربته الأولى في مصنع هوثورن وقـد أكـدت بحوثـه التالية أهمية الجماعات غير الرسمية في محيط العمل.

ففي تجربة «حجرة بنك الأسلاك» التي أجراها أيضاً في مصنع هاوثورن ظهر أنـه عـلى الرغم من سياسة الإدارة وتنظيماتها الرسمية، تتكون في محيط العمل جماعات غـير رسـمية يظهر فيها قادة طبيعيون يختلفون عـن القـادة الرسـميين الـذين تعيـنهم الشركـة، كـما أن العمال فيما بينهم يتفقون على مستويات معينـة للإنتـاج يلتزمـون بهـا ولا يحيـدون عنهـا،

وهذا ما يعرف بظاهرة تقييـد الإنتـاج Restriction of Output وقـد كـان التهديـد بفصـل العضو المخالف من الجماعة وعزله اجتماعياً عن بـاقي الأفـراد كافيـاً لجعـل كـل فـرد يلتـزم بالميثاق غير الرسمي الذي اتفقت عليه الجماعة.

وقد أظهرت نتائج البحث أيضاً أنه على الرغم من أن لائحة المكافـآت كانـت تـنص عـلى أنه كلـما زاد الإنتـاج، ازداد الأجـر، فـإن الإنتـاج لم يكـن يزيـد أو يقـل عـن عـدد معـين مـن الوحدات كان يتفق عليها العمال فيما بينهم. ويستخلص التون مايو من هذا البحث نتيجتين هما:

1- ليست هنالك مجموعة من الناس يمكن أن يكون بين أعضائها اتصال لفترة من الزمن -مما كان طولها- دون أن تتكون فيها مثل هذه التجمعات غير الرسمية، ودون أن يظهر فيهـا قادة طبيعيون يصلون إلى القمة.

2- من العبث العمل على تفكيك تلك التجمعات، ومن الحكمة التوفيق بـين اهتمامـات الإدارة واهتمامات العمال بحيث تعمل مجموعة الجماعات غير الرسـمية التـي يتكـون منهـا المصنع على تحقيق نفس الأهداف بدلاً من أن يحدث بينهما تعارض وتناقض.

وفي بحث آخر أجراه التون مايو في سنة 1943 في ثلاثة مصانع للأعمال المعدنية اتضح أن من الممكن أن تتعاون الجماعات غـير الرسـمية مـع الإدارة لرفـع الإنتـاج. ففـي أحـد أقسـام المصنع لاحظ التون مايو انخفاض معدل الغياب، وقد ارجع ذلك إلى أن القسم كانت تسـوده روح جماعية طيبة، وكانت معايير الجماعة تحث العمال على عدم التغيب عن العمل.

وقد ساعدت على تدعيم هذه الروح الجماعية بعـض السياسـات الإداريـة الحكيمـة منها تدريب المشرفين على المحافظة على كرامة العمال. وخلق علاقات طيبة معهم، ومـن

ناحية أخرى تركت الإدارة أمر تقرير الإجازات الأسبوعية للعمال أنفسهم، وبالتالي أصبح تخلف أي عامل عن العمل في غير اليوم المخصص له ضاراً بعامل آخر يريد القيام بإجازته في نفس اليوم، ومن هنا يأتي الضغط من داخل الجماعة ذاتها لمنع الغياب.

وفي بحث أخير أجراه في أحد مصانع الطائرات في جنوب كاليفورنيا في سنة 1944 عن مشكلات التغيب ودوران العمل، اتضح أن هناك أنواعاً من الإدارات لم تكن تشكو من وجود مشكلات بها. وهذه الأنواع هي:

1- جماعات العمل الصغيرة جداً، حيث يؤدي الاتصال القوي بين العمال إلى ذوبان الأفراد جميعاً في مجموعة واحدة تسهم في استقرارهم.

2- الجماعات الكبيرة التي تخضع لنفوذ بعض الأفراد ذوي الرغبة القوية في العمل فقد كان هؤلاء يضربون المثل الأعلى لغيرهم بالانتظام في العمل، وبهذا يقل الدافع إلى التغيب.

3- الجماعة التي تعمل الإدارة عامدة على إنماء روح الفريق بين أفرادها.

وقد عبر التون مايو عن اقتناعه بأن ظاهرة ارتفاع الإنتاجية، تحسن الروح المعنوية للعمال نتيجة لشعورهم بالانتماء إلى جماعة واحدة، ليست قاصرة على المصانع التي قام بدراستها بل هي ظاهرة عامة تسود المجتمعات كافة.

ومن هنا بدأت أفكاره تأخذ طابع الفلسفة الاجتماعية التي ترى أن المجتمع الصناعي الحديث أداة لإنتاج البؤس والتعاسة لأنه يقوم على نظام يجعل العمال متفرقين لا تربطهم أية رابطة، ولا يحفزهم سوى الدافع الاقتصادي والمصلحة الذاتية.

ولقد وضعت دراسات التون مايو الأساس لنظرية العلاقات الإنسانية في الصناعة وكان لها تأثير كبير في توجيه مجرى البحوث الميدانية والدراسات النظرية في المجال الصناعي. ولئن كان هناك جدل حول صحة التفسيرات التي ذهب إليها، إلا أن من

المتفق عليه أنه كان أول من ارتاد هـذا الميـدان، وقـد أدت دراسـاته إلى سلسـلة أخـرى مـن البحوث والدراسات التي أجريت في أماكن أخرى، وتحت إشراف باحثين آخرين، إلا أنهـا كـان تستلهم أفكاره وتسير على نفس النهج الذي سار عليه في كثير من الأحيان.

ومن البـاحثين الـذين سـاهموا في دراسـة العلاقـات الإنسـانية في الصـناعة «لويـد وارنـر Lioyd Warner » عـالم الأنثروبولـوجي الاجتماعيـة المعـروف بدراسـته المشـهورة في «يـانكي سيتي» فقد عمل مستشاراً لمشروع الدراسة الذي قامت به شركة الكهرباء الغربيـة «إيسـترن اليكتريك» ويرجـع لـه الفضـل في توجيـه أنظـار البـاحثين إلى دراسـة التنظـيم الاجتماعـي في «حجرة بنك الأسلاك».

وقد سبقت الإشارة إلى أن تلك الدراسة كشفت عن الطريقة التـي تنشـأ بهـا الجماعـات غـير الرسـمية في محـيط العمـل، كـما أظهـرت أن العـمال يلتزمـون بالمعـايير التـي تحـددها الجماعات التي ينتمون إليها أكثر من التزامهم بالتعليمات التي تصدرها الشركة.

وقـد حـدثت أثنـاء قيامـه بدراسـته في «يـانكي سـتي» أن اضرب العـمال الـذين كـانوا يشتغلون في صناعة الأحذية فاتجه إلى دراسة «النسق الاجتماعي للمصنع الحديث» للتعـرف على الأسباب التي أدت إلى قيام الإضراب.

واستعان بعدد كبير من الباحثين الانثروبولوجيين الذين استطاعوا الحصـول عـلى بيانـات متقدمة عن مشكلات العمال، وعن أثر التكنولوجيـا الحديثـة في تغيـير المكانـات الاجتماعيـة داخل المصنع، وعن مركز المصنع في المجتمع المحلي، وعن العلاقات المتبادلة بينهما.

وقد قدم تفسيرات هامة عن العوامل التي أدت إلى حـدوث الإضراب في ضـوء التغـيرات التي حدثت في البناء الاجتماعي لكل من المصنع والمجتمع المحلي.

ومن بين علماء الأنثروبولوجي الاجتماعية الذين ارتادوا ميدان الصـناعة «اليـوت

قابل» و«كونراد ارنزبرج» فقد صمم اليوت قابل نموذجاً لقياس العلاقات الشخصية المتبادلة بين الأفراد أطلق عليه مرسمة التفاعل Interaction Chronograph كما اشتهرا «ارنزبرج مع دوجلاس ماكجروجر Douglas McGregor عالم النفس الاجتماعي في القيام بدراسة عن «الروح المعنوية وعلاقتها بالتنظيم الاجتماعي في شركة كهربائية. ونشرت نتائج هذه الدراسة في مجلة الانثروبولجيا التطبيقية، ثم قام «ارنزبرج» بدراسة قيمة عن «الصناعة والمجتمع» نشر في المجلة الأمريكية لعلم الاجتماع سنة 1942.

ولما كانت السنوات الأخيرة من الثلاثينات من السنوات التي ازدهرت فيها الأنثروبولوجي، فقد حاول عدد من العلماء الشبان على رأسهم «شابل» و«ارنزير» و«ريتشاردسون» تطبيق مناهج ونظريات الأنثروبولوجي الاجتماعية في دراسة مشكلات المجتمع الصناعي الحديث، كما عملوا على تكوين جمعية الأنثروبولوجي التطبيقية في سنة 1941، وإنشاء مجلة رسمية تنشر تقارير البحوث التي تجري في هذا المجال. وقد صدرت المجلة بعنوان «التنظيم البشري» وهي نفس المجلة التي كانت تصدر من قبل بعنوان «الأنثروبولوجي التطبيقية».

وقد قام «وايت بيك Wight Bakke » أستاذ الاجتماع في جامعة «ييل» بدراستين عن مشكلات العمال المتعالين، إحداهما في انجلترا والأخرى في نيوهافن واكتشف أن وظيفة الإنسان ليست مجرد وسيلة لكسب العيش، فإنما هي وسيلة لتحقيق إشباعات نفسية واجتماعية، وقد وجه بحوثه بعد ذلك إلى محاولة اكتشاف معنى العمل بالنسبة للعامل.

ومن الإضافات الأخرى في هذا المجال ما قام به عالم النفس الاجتماعي، كيرت ليفين Kurt Lewin الذي هرب من ألمانيا خوفاً من الاضطهاد النازي. وقد حاول ليفن تطبيق نظرياته في مجال ديناميات الجماعة على جماعة العمل بالعمل بالمصنع. وأدت البحوث التي أجراها إلى القيام بالبرنامج التجريبي الذي قامت به «شركة هارووود

الصـــناعية» والـــذي أشرف عليـــه «الـــيكس بفـــلاس Alex Bivelas » و«جـــون فـــرنش John French » و«ليستر كوك Laster Cock ». وقد اهتم هؤلاء العلماء بدراسة مشـكلات الغير التنظيمي وكيفية التغلب على مقاومة الأفراد للتغيير مسـتمدين إطـارهم النظـري مـن نظرية المجال لكيرت ليفن.

وفي سنة 1943 كون جاردنر Gardner و«هافيجهرسـت Havighurst » و«لويـد وارنـر Liyd Warner » جمعية العلاقات الإنسانية في الصناعة بجامعة شيكاجو وقد انشقت دائرة نشاط الجمعية، وانضم إليها عدد كبير من العلماء نذكر من بينهم «اليسون ديفيز» و«افـرت هيوز» و«فردريك هاربيسون» و«جورج براون» و«وليام فوت هوايت».

وفي سنة 1944 أنشأ «وايـت بيـك» مركـزاً لإدارة الأعـمال في ييـل، كـما أنشـأ «دوجـلاس ماكجروجر» معهداً للتكنولوجيا في «ماسوتشتس».

وفي سنة 1946 أنشـأ «رينسـيس ليكـيرت» -عـالم الـنفس الاجتماعـي- معهـداً للبحـوث الاجتماعية في جامعة «ميتشجن». وبالرغم من أن المعهد كان يجري عدداً كبيراً من البحـوث خارج الميدان الصناعي، إلا إنه كان يمول كثيراً من البحوث والدراسات التـي تجـري في المجـال الصناعي. وقد استخدم المعهد عدة مناهج للبحث كان من بينهـا المسـح الاجتماعـي والمـنهج التجريبي، كما استخدم الاستفتاءات في جمع البيانات من الميدان.

وبعد وفاة «كيرت ليفن» انتقل مركز بحوث ديناميات الجماعة إلى ميتشن حيث أصـبح قسماً رئيسياً من أقسام معهد البحوث الاجتماعية.

وبالإضافة إلى مراكز البحوث، اهتمت الجامعات الأمريكية بتدريس مـادتي الاجـتماع الصناعي والعلاقات الصـناعية.. ويقـرر هـذه الحقيقـة «هوايـت وميللـر» بقـولهما: «إذا نظرنا إلى التطور الذي حدث بالنسبة لمادة علم الاجتماع الصـناعي، فإننـا نجـد أنـه منـذ عشرين عاماً خلت، لم تكن تلك المادة تدرس في أغلب الجامعات، أما الآن فإن من النـادر أن تخلو منها منـاهج الدراسـة في أي قسـم مـن أقسـام الاجـتماع كـذلك الحـال بالنسـبة

لمادة العلاقات الصناعية التي أصبحت تحظى باهتمام كبير من جانب المتخصصين في الاجتماع والأنثروبولوجي، وعلم النفس، والسياسة، والاقتصاد».

ثالثاً: وضع علم الاجتماع الصناعي في مصر

إذا نظرنا إلى وضع علم الاجتماع الصناعي في مصر فإننا نجد أنه يدرس في الوقت الحالي في أغلب الجامعات والمعاهد العليا، كما أن اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات بمصر الصادرة في سنة 1959، قد أدخلت دراسات في علم الاجتماع الصناعي تؤهل لنيل دبلوم دراسات عليا في جامعتي القاهرة وعين شمس.

كما أن كثيرين من طلبة الدراسات العليا الذين يعدون من رسائل للمجاستير والدكتوراة قد اتجهوا إلى ميدان علم الاجتماع الصناعي، ودرسوا كثيراً من الموضوعات المتعلقة بالتنظيمات الصناعية، وعوامل زيادة الكفاية الإنتاجية للعاملين في الصناعة، ومشكلات العمال الصناعيين، بالإضافة إلى الأثمار الاجتماعية المترتبة على التصنيع.

وبالنسبة للبحوث التي أجراها الأفراد في ميدان التصنيع، فقد قام الدكتور أما سليم في سنتي 1952، 1953 بدراسة عن مستوى المعيشة في 860 أسرة لعينة من العمال يعملون بشركة سكوني فاكوم، وقد بحث أيضاً أحوال وظروف العمل في المصانع والورش التابعة للشركة لكي يكشف عن العوامل الداخلية أو الصناعية، والعوامل الخارجية أو المتعلقة بالهيئة الاجتماعية التي تؤثر في الانتقاد.

وفي سنة 1958 ألف الأستاذان «هاريسن وإبراهيم إبراهيم» كتاباً عن أبحاثهما عن المصادر البشرية للمشروعات المصرية. وفي السنة نفسها نشر الأستاذ الدكتور حسن الساعاتي بحثه الميداني عن «التصنيع والعمران» وهو بحث ميداني للإسكندرية وعمالها، وقد انحصرت الدراسة في تسع مسائل هي:

1- الحالة الشخصية أو المدنية للعمال الصناعيين وأعمارهم.

2- هجرة العمال إلى الإسكندرية وظروف المهاجرين.

3- حِرف العمال ومهنهم السابقة وبعض الظروف الخاصة بهم.

4- الصناعات الحالية التي يشتغل بها العمال، وبعض الظروف الخاصة بها.

5- مساكن العمال وأحوالها.

6- نشاط العمال يشغل أوقات فراغهم اليومي والأسبوعي والسنوي.

7- حالة العمال التعليمية وقراءتهم للصحف.

8- دخل العمال وإنفاقهم.

9- دوافع العمال إلى الزواج، ومرات زواجهم، وموقفهم من خلف الأطفال.

كما أجرى استقصاء عن الحياة الاجتماعية لخمسين مهاجراً قبل وبعد الهجرة من المناطق الريفية للعمل في الصناعة في الإسكندرية كما قام «بيترسون وزوجته» بالجامعة الأمريكية بالقاهرة ببحث اجتماعي على 125 زوجاتهم ممن هاجروا إلى القاهرة من خمس قرى في مديرية المنوفية المزدحمة بالسكان، لكي يحلل العوامل الاجتماعية المتضمنة في عملية الهجرة من المناطق الريفية إلى المراكز الحضرية.

كما قام الدكتور «فتح الله هلال» والدكتور «محمد الغنيمي» بدراسة عن الأثمار الاجتماعية والاقتصادية للتصنيع على المناطق الريفية بمركز كفر الدوار بحيره. وكان الهدف من البحث بيان حقيقة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية ببعض المناطق الريفية المحلية المصنعة بمركز كفر الدوار باعتباره من المراكز الحديثة التصنيع، وقد انحصرت موضوعات الدراسة في جملة مسائل هي:

1- الخواص الاجتماعية والاقتصادية للسكان من حيث عددهم ومكان ميلادهم وتركيبهم العمري والجنسي والتعليمي والمهني والزواجي والمعنوي والأسري.

2- التغيرات في مهن السكان وذلك من حيث نوع المهنة السابقة والحالية، ومكان العمل والبعد عن محال الإقامة، ومتوسط أسابيع العمل في السنة والأجر السنوي والهجرة السكانية وعلاقتها بالتغير المهني وبالحالة العمرية والزواجية والتعليمية.

3- الأسرة من حيث تكوينها ومستوى معيشتها من الناحية السكنية والدخل والإنفاق والصحة والترفيه وغيرها من الخدمات العامة، وما يعترضها من مشاكل أو صعوبات.

4- المنظمات والمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية العامة والخاصة من حيث نشأتها وتكوينها ووظائفها، والمجتمع المحلي ومدى الشعور والانتماء إليه، وما حدث به من تغيرات.

وبالإضافة إلى هذه البحوث التي ذكرناها على سبيل المثال لا على سبيل الحصر تقوم وحدة البحوث الصناعية في المركز للبحوث الاجتماعية والجنائية بكثير من الدراسات في المجال نذكر من بينها على سبيل المثال بحث «الإثمار الاجتماعية للتصنيع» وبحث «الهجرة الداخلية».

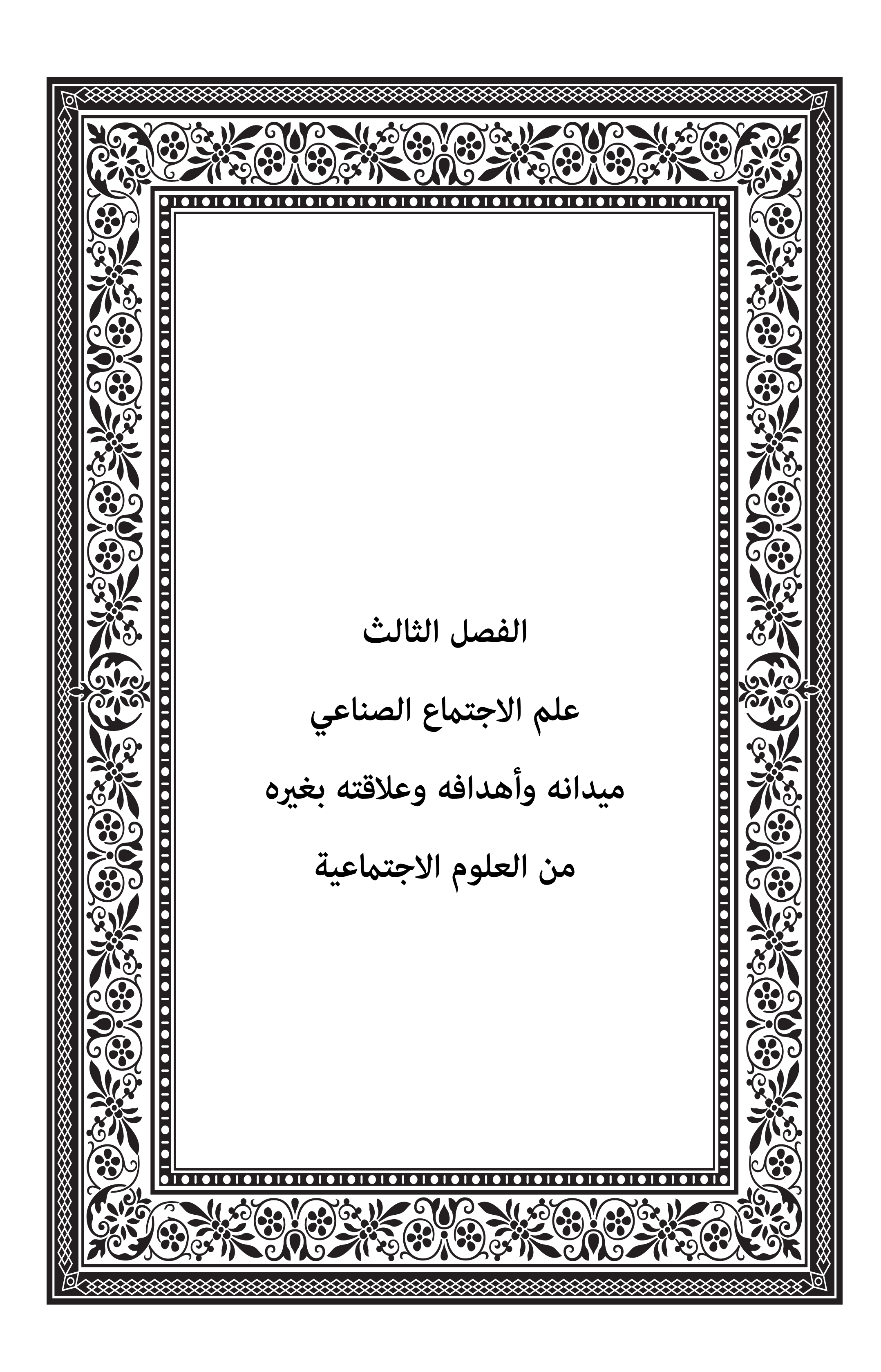
وبالإضافة إلى البحوث التي يجريها الأفراد والهيئات، تعقد مؤتمرات بين الحين والحين لدراسة الظواهر والمشكلات المرتبطة بالتصنيع. لعل من أهمها المؤتمر الذي نظمته هيئة اليونسكو بمركز التعاون العلمي للشرق الأوسط بالقاهرة في المدة من 18- 26 نوفمبر سنة 1959.

وقد اشتركت في هذا المؤتمر وفود ست دول عربية ومندوبو ثمانية وكالات متخصصة من وكالات هيئة الأمم المتحدة، ومندوب جامعة الدول العربية، كما دعي إليه أيضاً أربعة وأربعون عضواً من إحدى وعشرين هيئة عامة وخاصة وقد نشرت البحوث والدراسات التي ألقيت في المؤتمر في كتاب «التكنولوجيا والمجتمع».

وقد عقدت جامعة الدول العربية مؤتمرها الحادي عشر للشؤون الاجتماعية والعمل بالقاهرة في مايو سنة 1968 لدراسة «العمالة والتصنيع ودورهما في التنمية الاجتماعية» وكان الهدف الأساسي للمؤتمر دراسة المشاكل الناجمة عن التصنيع والعمالة وعلاقتها بخطط التنمية الاجتماعية، تلك المشاكل التي يمكن في حد ذاتها أن تعوق حركة التقدم، وأن تقف حائلاً بين الدول وبين ما ترجوه من وراء خطط التنمية الصناعية والاقتصادية فيها. وقد نشرت الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بحوث وتوصيات المؤتمر في كتاب خاص أعد لهذا الغرض.

يتضح من هذا الغرض أن علم الاجتماع الصناعي -على الرغم من حداثة نشأته العلمية- قد نما نمواً سريعاً خلال فترة قصيرة من الزمان، بحيث أصبح من أهم فروع الدراسة في أقسام الاجتماع في مختلف جامعات العالم، كما أصبحت موضوعاته هدفاً لكثير من البحوث والدراسات -التي ساعدت إلى حد كبير- على بلورة مفاهيمه، وتحديد أبعاده، وتعميق أصوله النظرية.

* * *



الفصل الثالث

علم الاجتماع الصناعي

ميدانه وأهدافه وعلاقته بغيره من العلوم الاجتماعية

الفصل الثالث

علم الاجتماع الصناعي

ميدانه وأهدافه وعلاقته بغيره من العلوم الاجتماعية

أولاً: ميدان العلم

وضعت تعريفات متعددة لعلم الاجتماع الصناعي، ويرجع ذلك إلى تشعب الموضوعات التي يعالجها العلم، وإلى تنوع اهتمامات الدارسين والباحثين، واختلاف الأبعاد والزوايا التي ينظرون من خلالها إلى الظواهر التي يتخذها العلم مجالاً لدراسته وميداناً لبحثه.

وتتفاوت تعريفات العلم في درجة شمولها واتساعها، فمنها ما يقتصر ميدان الدراسة على المصانع دون غيرها من المؤسسات الإنتاجية القائمة في المجتمع. ويتمثل ذلك بشكل واضح في التعريف الذي يدرس مؤسسات العمل، وما يقوم فيها من جماعات، وما تشتمل عليه من أدوار، كما تتمثل في الدراسة التي قام بها «اليوت جاك» عن الثقافة المتغيرة للمصنع، وفي أغلب الدراسات التي أجريت في علم الاجتماع الصناعي في المراحل الأولى لنشأته.

ومنها ما يجعل ميدان العلم على درجة أكبر من الاتساع، فيشير إلى أن علم الاجتماع الصناعي لا يقتصر على دراسة المصانع وحدها، وإنما ينصب على دراسة العلاقات الاجتماعية في المجال الاقتصادي بأكمله. ويتمثل ذلك بصورة واضحة في

التعريف الذي أوردته «هيلين بيم» والذي تعرف فيه علم الاجتماع الصناعي هو «العلم الذي يدرس العلاقات الاجتماعية التي يدخل فيها الأفراد بمقتضى اشتراكهم في عملية الإنتاج الصناعي».

ويضيف شنيدر إلى هذا التعريف تفرقة بين نوعين من أنواع العلاقات الاجتماعية هما: العلاقات الاجتماعية الرسمية في مجال الإنتاج، والعلاقات الاجتماعية في مجال العمل.

ويقصد بالنوع الأول ذلك النوع من العلاقات الذي ينشأ عن تحديد الحقوق والالتزامات لمختلف الأفراد الذين يدخلون في العملية الإنتاجية كحقوق وواجبات شيخ الطوائف والمعلمين والعمال والصبيان.

أما النوع الثاني فيقصد به ذلك النوع من العلاقات الذي ينشأ في مجال العمل، والذي يتكون من نتيجة دخول الأفراد في عملية إنتاجية مشتركة كاشتراك عاملين معاً في العملية الإنتاجية واحدة، أو اشتغال مجموعة من العمال في فريق واحد متكامل، واشتغال العمال في مجموعات كبيرة أو صغيرة، ويتوقف ذلك على نوع التكنولوجيا المستخدمة من ناحية وعلى درجة التخصص وتقسيم العملية الإنتاجية التي تسود بيئة العمل من ناحية أخرى، وفي رأيه أن دراسة البناء الاجتماعي للصناعة لا يقتصر على نوع واحد فقط، وإنما يستلزم دراسة العلاقات الرسمية والاجتماعية في محيط الإنتاج والعمل معاً.

ومنها ما يجعل ميدان العلم أكثر شمولاً وامتداداً، ويتمثل ذلك في التعريفات التي أوردها «دلبرت ميللر، ووليام فورم»، فيشيران في أحد هذه التعريفات إلى أن علم الاجتماع الصناعي هو «العلم الذي يهتم أساساً بعملية التصنيع، وما يترتب عليها من أثار في كافة قطاعات المجتمع الصناعي باستخدام المبادئ والمفاهيم الأساسية لعلم الاجتماع».

وهذا التعريف يعدو منطقياً إلى حد كبير، فعملية التصنيع هي التي تؤدي إلى تعديل العلاقات الاجتماعية القائمة بين الناس. وهي التي تعطي للمجتمع الصناعي خصائصه الاجتماعية والثقافية المميزة فضلاً عن أن الصناعة بمفهومها العريض هي التي تتركز حولها جميع أوجه النشاط الاجتماعي القائمة في البيئات الصناعية، وهي المحور الذي تدور حوله حياة الناس على اختلاف مستوياتهم.

كما يشير في تعريف آخر إلى أن علم الاجتماع الصناعي فرع نظري يعنى باستخدام المبادئ السوسيولوجية في دراسة وحدات البناء الاقتصادي، وما يطرأ عليها من تغيرات وما يرتبط بها من قيم وأيديولوجيات، سواء كان ذلك على المستوى المجتمعي العام، أو على المستوى المحلي، أو على مستوى منظمات العمل.

وهذا الاتجاه في التعريف بعلم الاجتماع الصناعي هو الذي نوافق عليه ونأخذ به فعلم الاجتماع الصناعي -في نظرنا- علم نظري يهتم بدراسة العلاقات الاجتماعية في الصناعة وما يقوم بينها وبين كل من المجتمع المحلي والمجتمع العام من تأثيرات متبادلة.

ونحاول في ضوء هذا التعريف أن نحدد مجالات الدراسة في علم الاجتماع الصناعي والموضوعات التي تدخل في نطاق كل منها.

1- دراسة الصناعة:

وتشير قواميس اللغة إلى أن كلمة «صناعة مشتقة من الفعل صنع بمعنى عمل أو أوجد كقوله تعالى: (**صُنْعَ اللهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ**)[النمل:88]، وفي الحديث: «إذا لم تستحِ فاصنع ما شئت»، أي: اعمل ما شئت، والصناعة بالكسر حرفة الصانع، وعمله «الصنعة»، ويقال رجل صنع وامرأة صناع إذا كان لهما صنعة يعملان بأيديهما ويكسبان بها.

فالصناعة في المفهوم اللغوي هي الحرفة التي يؤديها لشخص سواء كانت يدوية أو عقلية، ويقال صناعة الحرير، وصناعة الصوف، وكما يقال صناعة الشعر وصناعة الكتابة. وفي اللغة الإنجليزية تشير كلمة الصناعة إلى العمل، ولذا يوصف الشخص الذي يقبل على عمله بكلمة INDUSTIOUS أي محب لعمله.

وفي المفهوم العلمي تستخدم الكلمة لتشير إلى معنيين:

أولهما: الصناعة بمعنى المصنع وقد أخذ الباحثين بهذا المفهوم، فاتجهوا إلى دراسة المصانع دون غيرها من المؤسسات الإنتاجية القائمة في المجتمع ومن هنا ظهرت كلمة اجتماعيات المصنع أو علم اجتماع المصنع Plant Sociology كمرادف لكلمة «علم الاجتماع الصناعي Indstrial Sociology وقد غلب هذا الاتجاه على الدراسة في علم الاجتماع الصناعي في المراحل الأولى لظهور العلم.

وثانيهما: الصناعة بمعنى تشغيل لرأس المال والعمل على نطاق واسع. ويأخذ قاموس ويبستر Webster بهذا المعنى، فيطابق كلمة الصناعة كل مجالات الفن والمهن والأعمال التي تعتمد على رأس المال والعمل بكثرة والتي تعتبر من القطاعات التجارية المتميزة، كما تأخذ النشرات والجداول الإحصائية في الولايات المتحدة بهذا المفهوم فتألق على كل مجالات التي تعتمد على التشغيل الكامل للأفراد كلمة صناعات بما في ذلك الأعمال الحكومية والأهلية والعمل في المنازل.

وفي رأينا أن الاستعمال الأول للكلمة ضيق إلى أبعد الحدود، وأن الأخذ به يجعل الدراسة في علم الاجتماع الصناعي قاصرة على المصانع دون غيرها من المؤسسات والمنظمات القائمة في المجتمع، علماً بأن كثيراً من المؤسسات والقطاعات التي توجد بالمجتمع الصناعي كقطاع النقل والتسويق ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمصانع، وتقوم على خدمتها، بحيث يصبح الفصل بينها إجراءاً تعسفياً.

وقد وصل إلى هذه الحقيقة كثيرون من علماء الاجتماع المعاصرين، فاتجهوا خلال العشرين عاماً لماضيه إلى دراسة المصانع وما يتصل بها من قطاعات، وتمكنوا من إثراء علم الاجتماع الصناعي بما توصلوا إليه من حقائق على جانب كبير من الأهمية.

ولو أخذنا بهذا المفهوم الذي يربط الصناعة بمكان معين من أماكن العمل، وهو المصنع، فإن من الممكن نتيجة لتقدم علم الاجتماع، وزيادة الميل إلى التخصص أن تظهر فروع أخرى كثيرة يرتبط كل منها بمكان معين من أماكن العمل، فيختص أحدهما بدراسة المؤسسات المالية، ويختص فرع آخر بدراسة المحال التجارية، وتختص فروع أخرى بدراسة المكاتب والمصالح الحكومية والأهلية، إلى غير ذلك من أماكن العمل، وهذا الأمر من شأنه أن يؤدي إلى تفتيت العلم، ولا يسمح بتعيين النتائج الجزئية التي يتوصل إليها الباحثون في دراساتهم الفرعية على قطاعات عريضة من قطاعات المجتمع.

أما الاستعمال الثاني للكلمة فيتصف بالمرونة الشديدة، وعدم التجديد الدقيق حيث أنه يدخل جميع الأعمال بما فيه الخدمة في المنازل ضمن مفهوم الصناعة، كما أن المفهوم بهذه الصورة يعبر عن أشياء كثيرة لا تقوم بينها علاقة، ولا تجمعها رابطة، مما يجعل الأخذ به غير مأمون العواقب، لأنه يلقي عبئاً كبيراً على الباحثين ويجعلهم يصرفون الوقت والجهد في تقصي الحقائق، وجمع البيانات عن أشياء فرعية لا ترابط بينها.

ولتلافي جوانب القصور في كل من الاستعمالين السابقين يقترح «اتزيوني» تحليل مفهوم الصناعة تحليلاً وظيفياً، بمعنى أن تتم التفرقة بين مختلف المنظمات والمؤسسات القائمة في المجتمع على أساس الوظيفة التي تؤديها، وبحيث تطلق كلمة الصناعة على المنظمات الاقتصادية وحدها.

وهذا التجديد يتمشى إلى حد كبير مع ما يأخذ به كثيرون من علماء الاقتصاد.

فالصناعة وفقاً لتعريف «بتشام» عبارة عن جملة المنشآت أو الوحدات الإنتاجية التي تخرج سلعاً متماثلة، وهي حسب تعريف «روبنسون» عبارة عن مجموعة من منشآت معينة تقوم بين القائمين بها صلات تتمثل في الصالح الخاص لكل مشروع أو تتمثل في وحدة الخامة أو الأساليب، كما أن «سارجنت فلورنس» يعتبر النشاط الاقتصادي صناعة إذا وجهت إليه مجموعة من وحدات الإنتاج معظم نشاطها على نحو يكفل إمداد فوق الاستهلاك بحاجتها من سلعة معينة، بقدر كبير من الانتظام بحيث يميل على السلعة إلى الاستقرار النسبي.

ويمكن التفرقة بين المنظمات الاقتصادية وبين غيرها من المنظمات على أساسين أحدهما بنائي والآخر وظيفي. فمن الناحية البنائية يقوم بناء السلسلة في المنظمة الاقتصادية على أساس إعطاء المراكز العليا للاقتصاديين وحدهم، فهم الذين يقوموا بعمليات التنظيم والإدارة، وهم الذين يتخذون القرارات المتعلقة بمختلف المسائل التي تهم المنظمة، والتي تكفل لها البقاء والاستمرار في تحقيق أهدافها، أما في المنظمات غير الاقتصادية فإن المكانات العليا غالباً ما يشغلها غير الاقتصاديين.

ومن الناحية الوظيفية تتحدد الأهداف الأولية (الأساسية) للمنظمة الاقتصادية فإنتاج السلع والخدمات أو القيام بعمليات التوزيع، أو (تنظيم العمليات المالية) والتحكم فيها، ومن أمثلة هذا النوع المصانع، والفنادق مؤسسات النقل والتسويق والبنوك وغيرها، أما المنظمة غير الاقتصادية فغالباً ما توضع فيها الأهداف الاقتصادية في مرتبة ثانوية، وبالتالي لا ينطبق عليها مفهوم الصناعة، ومن أمثلة هذا النوع المدارس والجامعات والمستشفيات.

ويحدث في بعض الأحيان أن يتخذ بعض الباحثين حافز الربح كمؤشر امبيريقي للتفرقة بين مختلف المنظمات، غير أن هذا المؤشر لا ينبغي لأن يؤخذ على العلاقة، فالمدارس الأهلية والمستشفيات الخاصة مثلاً، تهدف إلى تحقيق الربح على الرغم من أنه

مؤسسـات تربويـة أو صحية، عـلى حـين أن بعـض الصـناعات المملوكـة ملكيـة عامـة -وخاصة المجتمعات الاشتراكية- قد لا تتجه أساساً إلى تحقيق الربح علماً بأنها مؤسسات اقتصادية. فدافع الربح إذاً وإن كان مؤشراً يمكن الاستعانة بـه في التفرقـة بـين مختلـف المنظمات، إلا أنه ليس معياراً قاطعاً ونهائياً.

ويرى اتزيوني أنه لتحدي نوعية المنظمة ينبغي دراسة المواقف التي تسـتلزم اتخـاذ قرارات حاسمة من جانب القائمين على شؤون المنظمـة، فـإن كـانوا يعلمـون الإجـراءات والقرارات الاقتصادية أمكن الحكم على المنظمة بأنها ذات طبيعة اقتصـادية أو العكـس يضاف إلى ذلك أن دراسة السلطة في المنظمة يمكـن أن يكـون مـؤشراً آخـر للحكـم عـلى نوعية المنظمة.

ويلاحظ أن المعنى الذي يشير إليه اتزيوني، والذي يربط كلمـة الصـناعة المـنظمات الاقتصادية، كما أنه يلقي شبه اتفاق بين المشتغلين بالعلم.

نـذكر مـن بـين هـؤلاء عـلى سـبيل المثـال لا عـلى سـبيل الـحصر، نلـز اندرسـن Nels Anderson الذي يقول بأن كلمة صناعي لا تعني العمل في المصـانع فقـط، وإنمـا تعني العمل في التجارة والنقل والمواصلات وأنواع الخدمات المتعددة.

وكذلك يوجين شنيدر الذي يشير إلى أن إصـلاح المؤسسـات الصـناعي يعنـي أسـاس المؤسسات التي تشتغل بالإنتاج الصناعي، غير أنه يستخدمه بصورة أوسع وأعـم بحيـث يشتمل على التي تقوم بعمليات النقل واستخراج المواد الأولية، وتصريف المواد المصنعة، كما يرى ميلر وفورم أن علم الاجـتماع الصـناعي يمكـن أن يطلـق عليـه بدقـة: الدراسـة السوسيولوجية لمنظمات العمل، أو الدراسة السوسيولوجية للاقتصاد.

الآن وبعد أن فرغنا من تحديد مفهوم الصناعة يثور سؤال هام هو:

ما هي الموضوعات الرئيسية التي يهتم بها المشتغلون بعلم الاجتماع الصناعي عنـد دراستهم للمؤسسات الاقتصادية؟

وللإجابة على هذا السؤال يمكن الرجوع إلى المؤلفات التي ظهرت في علم الاجتماع الصناعي لتحليل ما اشتملت عليه من موضوعات. ومما هو جدير بالذكر أن أغلب المؤلفات تكاد تتفق على موضوعات بعينها.

فيوجين شنيدر مثلاً يبدأ بدراسة التطور الذي خضعت له نظم الإنتاج الصناعي، على أساس أن التحليل العلمي للصناعة لا يقتصر على وصف الأشكال الحالية، وإنما يتعداها إلى وصف الأشكال الماضية.

ثم ينتقل إلى دراسة البناء الاجتماعي للصناعة، فيتعرض لدراسة الأدوار الأساسية في المؤسسة مبتدئاً بدور المدير ثم الفني فالموظف فرئيس العمل فالعامل، وينتقل بعد ذلك إلى دراسة العلاقات الاجتماعية في محيط العمل ثم يتعرض بالدراسة المستفيضة للبناء الاجتماعي للنقابات العمالية في الولايات المتحدة، ويناقش وظائف النقابة كأداة للمساومة الجماعية، ثم ينتهي بتحليل النظريات التي ظهرت في مجال الحركة العمالية.

ويعرض «مللر وفورم» للتنظيم الاجتماعي للمصنع، ويحللان التنظيمات -الإدارية بمستوياتها العليا والوسطى والدنيا، والطريقة التي تواجه بها لإدارة مشكلات التنظيم، كما يعرضان للنقابات العمالية من حيث بنائها ووظائفها، ثم ينتقلان إلى دراسة الفرد في محيط العمل، ويعرضان للعمليات الاجتماعية التي يتعرض لها نتيجة لاتصاله وتفاعله مع الآخرين، كما يناقشان مفهوم العمل ووقت الفراغ، وما طرأ على هذا المفهوم من تغيرات في المجتمع الغربي، وينتقلان إلى مناقشة المشكلات العملية التي تواجه الصناعة، وكيفية الاستفادة بمبادئ علم الاجتماع في تنمية الروح المعنوية بين العاملين في الصناعة، ثم يحللان فلسفات الإدارة وللمشكلات التي تواجهها عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالمنظمة الصناعية.

إذا نظرنا إلى الموضوعات التي تناولها «ويليات فوت هوايت، وفرانك مليكلر»

بالدراسة التحليلية، فإننا نجدهما يتعرضان لموضوع التكنولوجيا والعلاقات الإنسانية والروح المعنوية الإنتاجية، والحوافز المادية وأثرها على الأفراد، والعلاقة بين جماعات العمل، والنسق الاجتماعي للمصنع، ثم يتعرضان في النهاية لعلاقة الإدارة بالنقابات العمالية.

وهذه الموضوعات لا تختلف فيما بينها اختلافاً كبيراً، وذلك لأن الدراسة السوسيولوجية للمؤسسات الاقتصادية تستلزم دراسة البناء الاجتماعي للمؤسسة بتنظيماته الرسمية وغير الرسمية، والعمليات والعلاقات الاجتماعية التي تسود بيئة العمل، والعلاقة بين الإدارة والنقابات العمالية، بالإضافة إلى الطبيعة الاجتماعية للعمل والظواهر والمشكلات الاجتماعية المرتبطة به.

2- العلاقة بين الصناعة والمجتمع المحلي:

يهتم علم الاجتماع الصناعي بدراسة العلاقات المتبادلة بين الصناعة والمجتمع المحلي، وتظهر هذه العلاقة في عدد من المجالات أهمها ما يأتي:

1- اعتماد الصناعة على القوى البشرية اللازمة للعمل في المنشآت الاقتصادية وهذه القوى البشرية قد تكون موجودة في المجتمع المحلي، أو تفد إليه من بيئات أخرى قريبة.

وتشتمل القوى العاملة على فئات كثيرة من الإداريين الفنيين والكتابيين والعمال المهرة وغير المهرة وهؤلاء ينتمون إلى طبقات اجتماعية مختلفة لكل منها تقاليدها وعاداتها وأنماط سلوكها وقيمتها الاجتماعية.

ولذا فإن علم الاجتماع الصناعي يهتم بدراسة خصائص هذه الفئات الاجتماعية لمعرفة مدى انعكاس هذه الخصائص على سلوكهم الاجتماعي داخل المؤسسات التي يعملون بها.

ثم إن الصناعة من ناحية أخرى تؤثر على سلوك العاملين بها، وتجعلهم ينقلـون مـا تعلموه من أنظمة وما اعتادوا عليه من أنماط سلوكية إلى البيئة المحليـة التـي يعيشـون فيها، كما إنها تؤثر مـن ناحيـة أخـرى عـلى مكانـات الأفـراد الاجتماعيـة في مجتمعـاتهم المحلية، وعلى أنواع الروابط والعلاقات التي تقوم بينهم.

2- تتأثر الصناعة بالظروف الأيكولوجية السـائدة في المجتمعـات المحليـة، فمعظـم الصناعات تقوم في المناطق التي تتميز بسهولة المواصلات حتى يسهل نقل المـواد الخـام إلى المصانع من ناحية ونقل المنتجات الصناعية إلى المنتجات المختلفة من ناحيـة أخـرى، ولذا فإن التخطيط لإقامة إحدى الصناعات في منطقة معينة لا بد وأن يأخـذ في الاعتبـار كل الظروف الأيكولوجية للمنطقة.

ويتضمن ذلك ظروف البيئة، واحتمالات النمو العمراني بها، ومدى قربها أو بعـدها عن الأسواق، ثم إن الصناعة من ناحية أخرى تؤدي إلى ظهور المدن الاسـتخراجية التـي تعتمد أساسـاً عـلى اسـتخراج المـواد الخـام اللازمـة للصـناعة كـما تـؤدي إلى نمـو المـدن التحويلية وإلى ظهور الضواحي السكنية.

كما تؤدي إلى حدوث كثـير مـن العمليـات الأيكولوجيـة بـالمجتمع المحـلي كالعزلـة والتفرقة والغزو العمراني والاحتلال والتمركز وعدم التمركز، إلى غير ذلك من عمليات.

3- يظهر تفاعل بين الصناعة والمجتمع المحلي في محاولة كل مـن أصـحاب المصـانع والعمال -وبخاصة في المجتمعـات الرأسـمالية- في فـرض آرائـه واتجاهاتـه عـلى المجتمـع المحلي، وأما في الدول الاشتراكية فـإن الدولـة تحـاول أن تـنظم هـذه العلاقـة سـواء بـين أصحاب العمل والعمال، أو بين هذه الفئات والمجتمعات المحلية التي يعيش فيها.

3- العلاقة بين الصناعة والمصنع العام:

يصاحب التصنيع في أي مجتمع من المجتمعات تغييرات في البناء الاجتماعي، وتنشأ عنه أنماط اجتماعية مستحدثة، وقيم اجتماعية جديدة، وهذه الظواهر الجديدة تبدو في صورة آثار تترتب على التصنيع، ولذا كانت دراسته تلك الآثار الاجتماعية أمراً له أهميته بالنسبة لعلم الاجتماع الصناعي.

وإذا نظرنا إلى ما كتبه «يوجين شنيدر» في هذا الجانب نجده يعرض للعلاقة بين الصناعة والتدرج الاجتماعي «والعلاقة بين الصناعة والأقليات، والعلاقة بينها وبين كل من الأسرة والحكومة، أما «ميللر وفورم» فإنهما يعرضان للآثار التي أحدثتها عملية التصنيع على الحكومة والكنيسة ومؤسسات الرعاية ووسائل الاتصال الجمعي.

ثانياً: أهدافه

منذ أن قام «التون مايو» وأعوانه من الباحثين بتجربتهم الكلاسيكية في مصنع هارثورن، أجريت كثير من البحوث في مجال العلم، وكان الاهتمام الغالب في المراحل الأولى تغليب البحوث التطبيقية على البحوث النظرية، فاتجه الباحثون إلى دراسة موضوعات تتعلق بالكفاية الإنتاجية للعاملين في الصناعة، والروح المعنوية في محيط العمل، ومشكلات الغياب، ودور العمل، وكيفية التغلب على مقاومة الأفراد لتغيير، إلى غير ذلك من موضوعات تتعلق بالجوانب التطبيقية.

مما دعا البعض إلى الاعتماد أن علم الاجتماع الصناعي فرع تطبيقي لا شأن له بالجوانب النظرية، غير أنه بمرور الوقت اتجه الباحثون في مجال العلم وجهة نظرية، فحاولوا دراسة ظواهر الصناعة للوصول إلى الحقائق والقوانين التي تحكم تلك الظواهر. ولذا فليس من الصواب القول بأن علم الاجتماع الصناعي لا يعنى في الوقت الحاضر إلا بالمسائل التطبيقية.

ويؤكد اتزيوني هذه الحقيقة بقوله: «وعلى الرغم مـن الاهـتمام الواضـح بـالنواحي التطبيقية، فإن أغلب الدراسات التي أجريت في مجال العلم تتضمن جوانب نظرية لهـا دلالتها العلمية».

ثـم يقـول: «إن الجانـب التطبيقـي لعلـم الاجـتماع الصـناعي لا يبـدو في نقـص المتضمنات النظرية للدراسات التي أجريت في مجـال العلـم، وبقـدر مـا يبـدو في نقـص التقنين العلمي للمفاهيم المستخدمة، والتحديد المنظم لأبعاده».

وعلم الاجتماع الصناعي علم محايد مستقل عـن الاتجاهـات والمـذاهب السياسـية وهو لا يتحيز للإدارة أو للعمال، وإنما ينظر إلى الأمور بطريقة موضوعية، فيصف ويحلل الحقائق كما هي، وبالصورة التي توجـد عليهـا لا كـما ينبغـي أن تكـون وبعبـارة أخـرى يمكن القول بأنه علم تقريري لا شأن له بالمسائل التقديرية.

ولقد شاع الاعتقاد في وقت من الأوقات أن البـاحثين في علـم الاجـتماع الصـناعي لا يقدمون صورة صادقة للواقع الاجتماعي الذي يسود عالم الصناعة، فهم لا ينقطعـون إلا لدراسة المشكلات التي تكلفهـم الإدارة بدراسـتها، ولا يظهـرون إلا النتـائج التـي توافـق عليها الإدارة وترضى عنها.

كما أن نظرتهم إلى الأمور تتأثر بفلسفة الإدارة وتوجيهاتهـا، ويسـتدلون عـلى ذلـك بالنتائج التي توصل إليها «التون مايو» وأعوانه من مفكري مدرسـة العلاقـات الإنسـانية والتي تشير إلى أن العامل لا يعبأ بالحوافز المادية ولا يهتم بها قـدر اهتمامـه بالعلاقـات الإنسانية التي تسود بيئة العمل، كما أن «روثلز برجـر وديكسـون» حيـنما يقارنـان بـين التنظيم غير الرسمي الذي يكونه العمال والتنظيم الرسـمي الـذي تضـعه الإدارة يخضـع

للعقل والمنطق حيث أن التنظيم غير الرسمي الذي يكونه العمال يخضع للعاصفة الهوجاء والانفعالات البعيدة عن الاتزان.

فقد علقت «ماري جيسون Mary Gilson» مثلاً على كتاب روثلز برجر وديكسون «الإدارة والعامل» في مقال نشر في يوليو 1940 بقولها: أنه لم يذكر لنقابات العمال في كل الفرض المسهب لبحوث هاوثورن سوى إشارة طفيفة بحيث أحداً لم يفكر في مناقشتها.

ثم أشارت إلى أن شركة الكهرباء العربية أنفقت فيما بين عامي 1933، 1936 ما يقرب من 26 ألف دولار على أعمال التجسس على العمال، وقال نحن نعرف بحالة واحدة يستخدم فيها الجواسيس دون أن يكون لدى الإدارة بعض الخوف من الحركات النقابية، ونحن نتساءل عما إذا كان القائمين بالمقابلات في بحوث هاوثورن قد اتبعوا طريقة عملية مناسبة لتكشف عن أسباب ما يسميه السيد مايو بالعداء والكراهية اللذين لا داعي لهما، ونحن نشير أيضاً لما ورد في البحوث من أن العمال لم ينتقدوا الشركة ولو مرة واحدة في العشرين ألف مقابلة.

ويشير ميللر وفورم بوجه خاص إلى أنه على الرغم من أن الحقائق التي كشفت عنها مدرسة العلاقات الإنسانية ليست محلاً للشك، وقائمة على طريقة علمية كان تفسيرها قد يكون محلاً للنقد ويعتقد أنه إذا أجرى بحث أعمق، فقد يكشف عن تحيز لصالح الإدارة.

فلوثلزبرجر وديكسون مثلاً يميزان بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي في الصناعة. فالتنظيم الرسمي هو المكتوب على الورق (العلاقات النفسية التي تحددها

قوانين الشركة وسياستها)، بينما التنظيم غير الرسمي هو نظام العلاقات المتبادلـة القـائم على الحب والكراهية ويوجد منفصلاً عن أي بناء اجتماعي معبر عنه بوضوح.

وعلى الرغم من أن أشكال التنظيم هذه توجد عند كـل مـن الإدارة والمسـتخدمين، إلا أن روثلزبرجر وديكسون، في مناقشتهما للتنظيم الرسمي للإدارة، لا يذكران أي تنظيم غير رسمي لها، وهما بذلك يعطيان انطباعاً بـأن الإدارة معنيـة بـالضرورة، ويقـوى هـذا الانطباع إذا لا حظنا أنهما يناقشـان التنظـيم غـير الرسـمي الانفعـالي العـاطفي للعـمال باسـتطراد كبـير، ومـع ذلـك يهمـلان مناقشـة أي تنظـيم رسـمي لهـم، وبـذلك يظهـران أنـه بيـنما تكـون الإدارة منطقيـة، يكـون العـمال انفعـاليين وغـير منطقيـين، ولا يظهـر أنـه قـد بـدا لمـايو وزملائـه أن التنظـيم الاجتماعـي للمصـنع يضـم مصـالح مختلفـة ومتضـاربة أن الاختلافـات الحقيقيـة في المنطـق يسـتخدمها العـمال في التبريـر مـثلما يستخدمها المديرون.

والواقع أن النقد الـذي يوجـه إلى القـائمين بـالبحوث في المجـال الصـناعي يمكـن أن يوجه العاملين في مختلف التخصصات، فقد قاموا بأغلب دراساتهم بترتيـب واتفـاق مـع الإدارة لمساعدتها في حل المشكلات التي تواجههـا في مجـال العمـل، ثـم أن النقـد الـذي يوجه إلى مفكري مدرسة العلاقات الإنسانية ليس نقـداً عامـاً يمكـن توجيهـه إلى جميـع مدارس الفكر الاجتماعي، فمفكرو المدرسة البنائية مثلاً يأخذون في اعتبارهم التناقضـات القائمة بين الإدارة والعمال، ويهتمون بدراسة الصراعات التي تحدث في نطاق العمل.

وقد أمكن للباحثين في مجال علم الاجتماع الصناعي أن يصلوا إلى كثير من الحقائق الموضوعية التي تصور الواقع القائم في المجال الصناعي، دون تحيز لوجهة نظر معينة أو التأثر برأي بذاته، مما يؤكد أن علم الاجتماع الصناعي كغيره من العلوم يهتم بالجوانـب التقريرية دون الجوانب التقديرية.

ثالثاً: علاقته بغيره من العلوم الاجتماعية

تركت حركة التصنيع آثاراً واضحة في كافة قطاعات الحياة الاجتماعية، فكان طبيعياً والحال كذلك، أن يعنى المتخصصون في مختلف فروع المعرفة الاجتماعية بدراسة ذلك الإثمار سواء ما كان منها على المستوى الفردي، أو على المستوى المجتمعي أو على المستوى الحضاري العام.

وعلى الرغم مما بين التخصصات الاجتماعية المختلفة من صلات وثيقة، وعلاقات متبادلة، فإن لكل منه جوانب اهتمام، ونقاط تركيز، ومجموعة أبعاد تتخذها محوراً للدراسة ومجالاً للبحث.

فعلم الاقتصاد مثلاً -هو من أول العلوم التي اتجهت إلى دراسة البناء الاجتماعي للصناعة من منظور اقتصادي بحت، فيركز على المتغيرات الاقتصادية كالإنتاج، والتداول، والتوزيع، والاستهلاك على أساس أن نظام الإنتاج الصناعي أو نظام التداول أو أي نظام اقتصادي آخر يختلف عن بقية النظم والأنماط التي عرفت في مراحل تاريخية سابقة.

ومع اهتمام علماء الاقتصاد بدراسة الجوانب الاقتصادية للتصنيع، فقد عنيت مدرسة «الاقتصاد النظامي Institutional Economical » بصفة خاصة بدراسة العلاقات المتبادلة بين المتغيرات الاقتصادية والمتغيرات الاجتماعية ومن أبرز المفكرين الذين يمثلون هذه المدرسة «ثيرشتاير فيبلن Thirsteir Veblen » و«جون كومنز John Commons » و«سيلج بيرلمان Selig Perlmen ».

فقد نشر فيبلن كتاباً عن «نظرية الطبقة المرفهة» انتقد فيه المعايير الاجتماعية التي تحدد سلوك الأفراد في ظل النظام الرأسمالي الخالص، وقال بأنه إذا جرد هذا النظام من مظاهره البراقة، أظهر على حقيقته التي لا تخلف عن الصور التي سادت في الجماعات البربرية.

وقال بأن النظام النقدي وما يصاحبه من صراع على تجميع الثروات، يؤدي إلى تكرار العمليات التي مارسها الإنسان في عصور الهمجية من بطش وسلب واكتناز. ووصف الطبقة الآلية التي عاصرها بأنها طبقة مميزة، لا تقوم بأي جهد، وتحتل مركز الصدارة في المجتمع الصناعي بأساليب تتسم بالوحشية وبالحرص على المصلحة الذاتية، وإيثار الأهل والعشيرة والأعوان دون المجتمع ككل.

وقال بأن خصائص هذه الطبقة التي تحتل أعلى المستويات الاجتماعية ظل النظام الرأسمالي، هو الغباء وضعف الكفاية الذاتية، والتحليل الخلقي، الذي يجيز لصاحبه أن يصمد إلى الاحتلال أو إلى القوة الغاشمة في سبيل تحقيق المصالح الفردية ممثلة في سحق المنافسين واكتساح الأسواق وجمع الثروات.

وبهذا الأسلوب ذاته هاجم المشروعات الصناعية والتنظيمات الاحتكارية، وقال بأن الأصل في قيام الصناعة وفي تقدمها حين تستخدم أحدث الأساليب الفنية والإدارية، إنما هو ما يحتاج إليه الناس من طيبات تشبع الحاجات، ولكن رجال الأعمال حولوا المشروعات إلى أدوات للسيطرة على الإنتاج بقصد امتصاص المال ولو أدى إلى تضييق الأرزاق.

ويرى فيبلن أن الصراع الذي يدور في ظل النظام الصناعي الرأسمالي ليس صراعاً بين العمال وأرباب الأعمال كطبقات متميزة، وإنما هو صراع بين الغرائز، فالعمل سلوك ظاهري يجد جذوته المنتقدة في غريزة التملك، وفيما بين هذه الدوافع النفسية تنازع يرى فيه فيبلن تفسيراً للصراع الذي يدور في المجتمع الصناعي الرأسمالي.

ومن الدراسات الاقتصادية التي ألقت أضواء على البناء الاجتماعي للصناعة ما ظهر في مجال اقتصاديات العمل، فقد تعرضت بالتفصيل للنقابات العمالية باعتبارها نظماً اجتماعية، كما أن الأعمال التي قام بها «بولاني Polanyi » و«بيرن Perrene » و«كارل ماركس» و«ماكس فيبر» كان لها فضل كبير في الكشف عن القوى

الاقتصادية والاجتماعية التي أدت إلى نمو النظام الصناعي الرأسمالي وبخاصة في المجتمعات الغربية.

ومما لا شك فيه أن علم الاقتصاد يعطي الباحث في الاجتماع الصناعي معلومات أساسية تتعلق بكثير من الظواهر كالإنتاج وتنظيم العمل ومشكلات الأجور، إلا أن الباحث في علم الاجتماع الصناعي لا يكتفي في معالجة تلك الظواهر بالجانب الاقتصادي البحت، وإنما يعتمد على إعطاء تفسيرات اجتماعية تتفق مع الأساس النظري الذي يرتكز عليه. فمشكلة الأجور في حد ذاتها لا تهم الباحث في الاجتماع الصناعي، وإنما يهمه التعرف على تأثير الأجور في مستوى الكفاية الإنتاجية وفي المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعمال، وفي العلاقة بين الأجور التي يتقاضاها العاملون في المؤسسات الصناعية وبين الأوضاع الطبقية والاجتماعية السائدة.

ويعتبر علم النفس الصناعي من العلوم الوثيقة الصلة بعلم الاجتماع الصناعي، فهو يدرس الصناعة من وجهة نظر فردية مركزاً على الجوانب السيكولوجية البحتة، ولذا فإنه يعنى بدراسة المواءمة المهنية التي يقصد بها تكييف العمل للعمال، وذلك بالبحث عن أفضل الطرق لأداء العمل، تكييف الآلات والأدوات حتى تناسب العامل الذي يديرها أو يستخدمها.

وكذلك تعديل الظروف المادية للعمل كالإضاءة والتهوية ودرجتي الحرارة والرطوبة، ودراسة التعب والملل وفترات الراحة وحوادث العمل، ثم بدراسة العلاقات الإنسانية بما تتناوله الاتجاهات النفسية والروح المعنوية والموظفين في المؤسسات الصناعية، وطرق الاتصال والتفاهم المتبادل بين العمال والإدارة، وسيكولوجية القيادة والإشراف، إلى غير ذلك من موضوعات تتصل بالجوانب السيكولوجية.

ومما هو جدير بالذكر أن المتخصصين في علم النفس كانوا أسبق إلى دراسة الصناعة ومشكلاتها من المشتغلين بعلم الاجتماع. ففي سنة 1893م قام السير «ويليام ماذر» بتجربة لمحاولة تقليل عدد ساعات العمل الأسبوعية من أربع وخمسين إلى ثمان وأربعين. وقد أثبتت التجربة التي قام بها أن ذلك التغيير قد أحدث زيادة في الإنتاج كما هبط بكمية الوقت الضائع.

وفي عام 1898 قام المهندس الأمريكي «فردريك تايلور» الذي يعد من أقدم خبراء علم النفس الصناعي يعمل دراسات دقيقة منظمة للعمل الصناعي في كل مرحلة من مراحله باستخدام أساليب الملاحظة والتحليل والتجريب: تحليل العمل إلى حركاته وعملياته الأولى التي لا يمكن تحليلها إلى أبسط منها، ثم استبعاد الحركات الضرورية تقديراً دقيقاً، ثم التأليف بين الحركات الأولية الضرورية في مجموعات تكون أنسب طريقة وأسرعها لأداء العمل.

وقد كانت دراساته فتحاً جديداً في موضوع الهندسة البشرية، كما فتحت الطريق إلى حركات الاختيار المهني والتدريب المهني ودراسة الحركة والزمن.

وقد أقبل علماء النفس بعد هذه المحاولات الرائدة على إجراء التجارب والقيام بالبحوث في المجال الصناعي، كما نشروا كثيراً من المؤلفات في موضوع العلم مما يشهد بتقدم الدراسات السيكولوجية في الميدان الصناعي.

وليس ثمة شك في أن علم النفس الصناعي يعطي الباحث في الاجتماع الصناعي معلومات أساسية عن الإنسان الفرد في داخل التنظيم الصناعي، كما أن علم الاجتماع الصناعي بدوره يعطي المتخصص في علم النفس الصناعي معلومات أساسية عن الجماعات والتنظيمات التي يشترك فيها الفرد والتي تؤثر في اتجاهاته وقيمه ومعاييره السلوكية خاصة وأن الإنسان الفرد لا وجود له إلا في الجماعة التي ينتمي إليها، كما أن

تصورات الفرد وأفكاره واتجاهاته لا يمكن أن تكون فردية خالصة، بل لا بد وأن تكون في كثير من أصلها مستمدة من تصورات اجتماعية.

ويعتبر «علم إدارة الأعمال» من العلوم الوثيقة الصلة بعلم الاجتماع الصناعي فإدارة المنشآت الصناعية تعتبر عملية إنتاجية تتضمن مختلف العلاقات الاجتماعية القائمة بين العاملين في المنشآت، ومن الضروري أن تأخذ الإدارة في الاعتبار الموارد البشرية في المنظمة بالإضافة إلى الموارد المادية. غير أن الوظيفة الإدارية بدأت تتعثر حتى بداية القرن العشرين حيث أخذت هذه الوظيفة سمتها نحو الاستقرار، كما أخذ الباحثون في هذا الفرع بالأسلوب العلمي عند التعرض لظواهره ومشكلاته.

ومن الرواد الأوائل لهذا الفرع «هنري فايول Henry Fayol » الذي أسهم في وضع الأسس السلمية لما يعرف بالإدارة العلمية و«فردرك تايلور Fredric Taylor » الذي سبق الإشارة إلى جهوده في المجال و«فرانك جلبرت Frank Gilbert » الذي طالب بضرورة إدخال التحسينات على أساليب اختيار العمال وتدريبهم على مباشرة واجباتهم بأمثل الطرق مع تحقيق التعاون فيما بينهم، كما أنه رأى أن التحكم في السلوك الظاهري للعمال -مهما بلغت قدرة الخبير المنظم- لا يكون فعالاً إلا إذا شعر العامل لما يلقى إليه من توجيهات، ولن يتحقق ذلك إلا إذا استجاب العامل بأنه لم يعد مهملاً أو أداة تشغيل كسائر الأدوات المادية الصماء.

وخير وسيلة لتحقيق ذلك هي تعديل طرق تحديد الأجور على نحو يولد الحماس والاهتمام، بحيث يرتبط الأجر بمستوى الإجادة وكمية الناتج في وقت معين.

وتفيد الحقائق التي يتوصل إليها العاملون في مجال إدارة الأعمال في التعرف على طبيعة التنظيم الرسمي للمؤسسة، وطبيعة العلاقات التي ينبغي أن تسود المستويات

الإدارية المختلفة، كما تكشف عن الصلة بين الإشراف وبين الكفاية الإنتاجية للعاملين في المؤسسة.

ومن ناحية أخرى يستفيد علم إدارة الأعمال من الحقائق التي يتوصل لها المتخصصون في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي وعلم القانون، لأن الإداري الناجح هو الذي يستفيد من الأصول والمبادئ والحقائق التي تتوصل إليها تلك العلوم في معاملاته مع العاملين معه في المؤسسة الصناعية.

ويعتبر الأنثروبولوجي الاجتماعية من التخصصات الأساسية التي ساهمت بنصيب كبير في فهم طبيعة الحياة الاجتماعية في البيئات الصناعية. فقد كانت الدراسات الأنثروبولوجية في بدايتها الأولى تعني بدراسة المجتمعات البدائية أو المنعزلة.

ولعل من أهم العوامل التي دعت الباحثين إلى التركيز على دراسة المجتمعات البدائية أو المنعزلة رغبة الباحثين في تطبيق المنهج الوظيفي في تحليلاتهم النظرية ويعتمد هذا المنهج على النظرة التكاملية الشاملة في دراسة المجتمع، وهو يفرض على الباحث الذي يتوفر على دراسة نظام اجتماعي معين أن يأخذ في اعتباره كل العلاقات المعقدة التي تربط هذا النظام بصور من النظم التي يشكو منها البناء الاجتماعي العام، غير أن الأنثروبولوجي الاجتماعية لم تستمر في ارتباطه التقليدي بدراسة المجتمعات البدائية أو المنعزلة أو حتى المجتمعات التقليدية، فقد وسعت مجال دراستها بحيث شملت دراستها الظواهر والمشكلات القائمة في المجتمعات الحضرية والصناعية. وقد اتجه عدد كبير من العلماء الشبان منذ التسعينات من هذا القرن إلى تطبيق مناهج ونظريات الأنثروبولوجي الاجتماعية في دراسة مشكلات المجتمع الصناعي وكان لهم فضل كبير في الكشف عن العناصر التي يتألف منها النسق الاجتماعي للمصنع الحديث.

ومن العلوم التي يعتمد عليها علم الاجتماع الصناعي ذلك التخصص الحديث

المعـروف بالقيـاس الاجتماعـي Swsiemerty والـذي يعتمـد عليـه في قيـاس العلاقـات الاجتماعية داخل جماعة محدودة خلال فترة زمنية معينة.

وتفيد طريقة القياس الاجتماعـي في الكشـف عـما يحـدد في داخـل الجماعـة، مـن جذب وتنافر، وانحلال وتماسك كما تكشف عن التنظيم غـير الرسـمي للجماعـة وكـذلك المكانات الاجتماعية للأفراد.

ونظراً لما تتميز به طريقة القياس الجماعـي مـن مسـاوئ، فقـد أمكـن تطبيقهـا في دراسة كثير من الظواهر التي تسود جماعات العمل كظاهرة القيادة والتبعية والصـداقة والعداء، كما أمكن استخدامها في التعرف على رغبات العمال في أن يعملوا في جماعـات معينة يفضلون العمل مـع أعضـائها، أو الابتعـاد عـن جماعـات يشـعرون بوجـود نفـور طبيعي بينهم وبين أفرادها. وقد وجـدت المؤسسـات الصـناعية الأمريكيـة التـي اتبعـت طريقة القياس الاجتماعي أن إعادة تشكيل جماعات العمل بما يتفـق ووجبـات العـمال يؤدي إلى تقوية الروح المعنوية بينهم وإلى زيادة كفايتهم الإنتاجية.

أما بالنسبة للفروع الأخرى لعلم الاجتماع، فلعلـم الاجـتماع الصـناعي صـلة وثيقـة بعلم الاجـتماع الحضـاري، ذلـك لأن العـاملين في البيئـات الصـناعية يعيشـون في بيئـات حضرية، وعن طريق علم الاجتماع الحضري يمكـن التعـرف عـلى الظـاهر الديموجرافيـة التي تسود البيئات الحضرية، والوقوف عـلى عوامـل نشـأة المـدن وأنواعهـا، والعمليـات الأيكولوجية التي تتعـرض لهـا كعمليـة الهجـرة والانتقـال، والغـزو العمـراني والاحـتلال، والتمركز والتجمع، إلى غير ذلك من عمليات أيكولوجية.

كما يمكن التعرف على الخصـائص الاجتماعيـة التـي تتميـز بهـا المنـاطق الحضريـة، يضاف إلى ذلك أن دراسات علم الاجتماع الـحضري تسـاعد عـلى تفهـم المشـكلات التـي تتعـرض لهـا المنـاطق الصـناعية وبخاصـة في المراحـل الأول للتصـنيع، ومـن أمثلـه تلـك المشكلات مشكلة الهجـرة مـن الريـف إلى الـحضر، ومشـكلة البطالـة والجريمـة وحقـل

الأهداف. فهذه الموضوعات تدخل في اختصاص علم الاجتماع الحضري، إلا إنها في الوقت ذاته ضرورية ولازمة لقسم العلاقات المتبادلة بين المؤسسات الصناعية والمجتمعات المحلية.

وقد اهتم الباحثون في الاجتماع الصناعي بدراسة هذه الموضوعات، فظهرت كثير من البحوث والدراسات التي تتناول العلاقة بين العمل الصناعي والمجتمع المحلي على أساس أن كلاً منها يؤثر في الآخر ويتأثر به.

وتفيد الدراسة السوسيولوجية للمهن في التعرف على طبيعة المراكز الاجتماعية التي توجد بالصناعة وما يرتبط بها من حقوق والتزامات، وما يقوم بين شاغلي تلك المراكز من بعد اجتماعي تتفاوت حدته وفقاً للأهمية الموضوعية والتقويمية التي تعطى لمختلف المراكز الاجتماعية.

ويستفيد علم الاجتماع الصناعي من الدراسات التي تتعلق بالحركات الاجتماعية Social Movements، فمن طريقها يمكن الوقوف على العوامل التي تتعلق بظهور الحركات العمالية ونمو التنظيمات النقابية، والتعرف على العمليات الاجتماعية التي تسود بيئة العمل الصناعي والتي تندرج تحتها عمليات التعاون والمنافسة والصراع والمساومة الجماعية والإضرابات العمالية، كما يمكن فهم طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تقوم بين أصحاب العمل والعمال.

وترتبط دراسات علم الاجتماع السياسي بدراسات الاجتماع الصناعي من حيث أن الباحثين في كل من هذين الفرعين يتفقون في دراسة السلطة في المجتمع وارتباطها بالظروف الاقتصادية والأوضاع الاجتماعية.

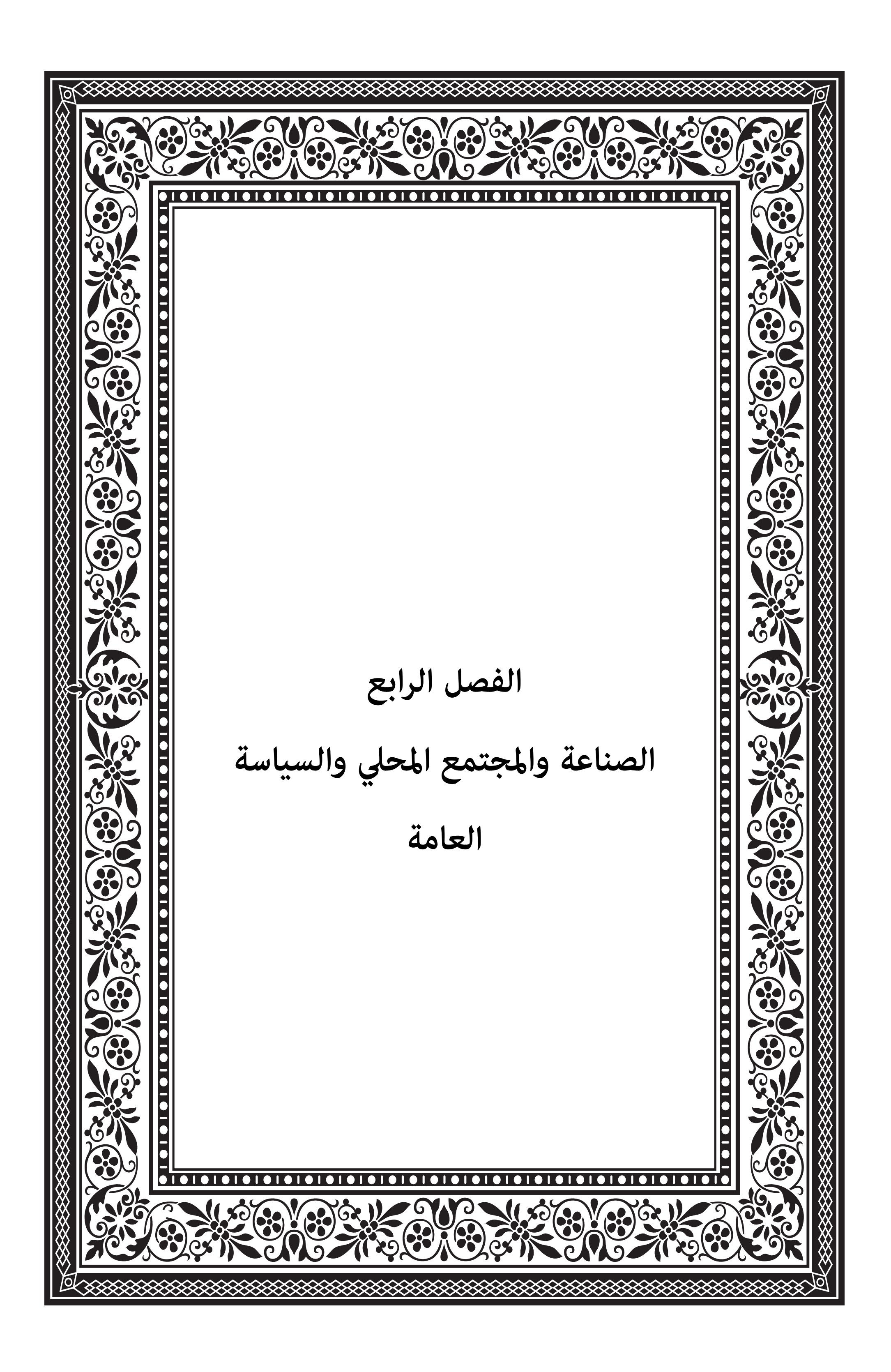
ويرى اتزيوني أن الباحثين في علم الاجتماع الصناعي كثيراً ما يطبقون مناهج علم الاجتماع السياسي ونظرياته في دراستهم للمؤسسات الصناعية، وينوب مثل على ذلك

بالدراسات التـي أجريـت عـلى الإشراف في المصـنع والتـي تسـتمد إطارهـا النظـري مـن نظريات القيادة والسلطة.

ولعلم الاجتماع الصناعي صـلة بعلـم الاجـتماع الحـربي، فقـد أمكـن الاسـتفادة بمـا توصل إليه الباحثون في علم الاجتماع الصناعي من نتائج تتعلـق بنشـأة الجماعـات غـير الرسـمية فـيما أجـرى مـن بحـوث ودراسـات عـن الـروح المعنويـة بـين الجنـود، وعـن التنظيمات غير الرسمية التي تنشأ داخل وحدات الجيش.

يتضـح مـن هـذا الغـرض أن لعلـم الاجـتماع الصـناعي صـلة وثيقـة بكثـير مـن التخصصات الاجتماعية، ولذا فإن الفهم الصحيح للظواهر السائدة في البيئـات الصـناعية يحتاج إلى قدر كبير مـن التفـتح الـذهني حتـى تتهيـأ للبـاحثين في ميـدان العلـم فرصـة للاستفادة بما توصل إليه المتخصصون في المجالات الأخرى من حقائق ونظريات.

* * *



الفصل الرابع

الصناعة والمجتمع المحلي والسياسة العامة

الفصل الرابع

الصناعة والمجتمع المحلي والسياسة العامة

نحاول في هذا الفصل الأخير من الجزء الخاص بالعلاقة بين الصناعة وبقية الأنساق الاجتماعية الفرعية، أن نفحص تحت عنوان «المجتمع المحلي والسياسة العامة» بعض مظاهر المجتمع التي لم نتناولها بالدراسة في الفصول السابقة.

والمقصود بالمجتمع المحلي، تلك المنطقة الجغرافية المتصلة التي تعمل من خلالها الجماعات المعتمدة على بعضها البعض اعتماداً متبادلاً، على أن تشبع حاجاتها من خلال قاعدة مشتركة تتألف من التنظيمات والنظم. ويقصد بالسياسة العامة ذلك النسق الفرعي الاجتماعي الذي يوجه نحو خلق وتوطين القوة، حيث أنه يمكن النظر إلى العلاقة بين السياسة العامة للحكومة باعتبارها تتماثل مع تلك التي توجد بين الاقتصاد والعمل.

الصناعة والمجتمع المحلي

آثار الصناعة في المجتمع المحلي:

تمارس الصناعة بالمعنى الواسع لهذا المصطلح، وبما يتضمنه من تكنولوجيا، ومشروعات اقتصادية، وأشخاص مرتبطين بهما آثاراً واضحة على تلك المجتمعات المحلية التي تقوم بخدمتها والتي تستمد منها مواردها.

ويمكن النظر إلى هذه الآثار باعتبارها تندرج تحت ثلاثة موضوعات هي: القيم،

الآثار الفيزيقية التي تحدثها الصناعة في المجتمع المحلي، ثم تلك المحاولات الهادفة التي بذلها جماعات المصلحة في الصناعة للتأثير في المجتمع.

وتعمل الصناعة على إمداد المجتمع المحلي بأشخاص، تعكس شخصياتهم تلك التجارب التي يخوضونها في عملهم.

وقد كشف «فيبر Weber »، عن أنه بالإضافة إلى الإمكانيات الفنية والظروف المادية، فإن القيم الملائمة تعتبر ذات ضرورة من أجل تطوير وتدعيم المجتمع الرأسمالي التقليدي، ومن ثم فهناك حاجة ماسة إلى قاعدة من القيم الأساسية بغرض تدعيم الرأسمالية الحديثة.

ويتعين على الناس بوجه عام أن يوافقوا على وضعهم في البناء الصناعي وأيضاً في البناء الاجتماعي الشامل. وطالما أن الإنتاج مرتهن بالاستهلاك، فإنه لا بد من ترغيب الناس في الحصول على تلك السلع والخدمات التي تتمكن الصناعة من إنتاجها ومن ثم فالصناعة تقوم بوظيفتين، تتمثل إحداهما في إنتاج السلع وتتمثل الأخرى في ترغيب الناس لشراء هذه السلع.

وهذا من شأنه أن يتضمن القيم على مستوى المجتمع الشامل، غير أن هناك أيضاً تغيرات قيمة معينة تتسم بالطابع المحلي الواضح، انبعثت نتيجة التغيرات الصناعية، ومثال ذلك تأثر مدينة أكسفور بنمو صناعة السيارات: حيث أن تحولها إلى مدينة تمنح أجوراً عالية، أدى إلى تغيرات في الأفكار القديمة المتعلقة بالتسلسل غير الرسمي للأعمال التي يتقاضى عليها أصحابها أجراً سيئاً.

وللصناعة بعض الآثار الفيزيقية على المجتمعات المحلية التي توجد بها. حيث أن المجتمع المحلي يشعر بأثر كل ما يحدث في الصناعة، وذلك بصورة متعددة. فحينما تكون المدن معتمدة اعتماداً تاماً على نوع معين من الصناعة، فإن ثروة تلك الصناعة تحدد ازدهار المدينة أو تدهورها. هذا بالإضافة إلى أن إدخال صناعات جديدة في

منطقة معينة لا بد أن ينعكس بدوره على عدد عمالها، وأيضاً على توزيعهم المكاني ولنأخذ منطقة «رولز الجنوبية» الصناعية كمثال على ذلك، فالأقاليم ذات العمالة الحديثة بها انبثقت عن مدن التعدين والنحاس التي تتميز بصغر الحجم وبالاستقلال النسبي وتميل هذه الأقاليم الجديدة إلى أن تستحوذ على مراكز جديدة للعمالة تتخللها مناطق تتميز بالركود الصناعي النسبي وتنبثق منها القوى العاملة التي تتجه نحو المراكز الصناعية الحديثة.

ويمكننا أن نتلمس تلك المحاولات المقصودة التي تقوم بها جماعات المصلحة الصناعية من أجل التأثير على المجتمع. في الجهود التي تبذلها هذه الجماعات لتشكيل الرأي العام بصورة مناسبة.

فبالإضافة إلى الوظيفة الظاهرة التي يقوم بها الإعلان، والتي تبدو في تدعيمه لمنتجات الشركة، تجد أنه يقوم بوظيفة أخرى كامنة تتبين في تدعيمه للشركة ذاتها، حيث تقوم أقسام العلاقات العامة في الشركة بأداء تلك الوظيفة.

وهناك عدد كبير من الشركات الكبرى التي تدعو وفود الزائرين بهدف مشاهدة أعمالها.

أما من جانب العمل ذاته فإن أنشطة العلاقات العامة في النقابات تبدو أقل أهمية. فالقادة النقابيون يظهرون على شاشة التلفزيون لكي يعرضوا منازعاتهم مع أصحاب العمل، أما صحف النقابة فيقتصر توزيعها على أعضاء النقابة.

وهناك طريقة أخرى للنظر إلى المؤثرات المتبادلة بين الصناعة والمجتمع المحلي وهي طريقة أكثر اتساعاً بالنظرية وتظهر في تماثل نماذج العلاقات بين الصناعة والمجتمع المحلي.

غير أنه يمكن، لتحقيق بعض الأغراض، أن ننظر إلى معظم تلك الجماعات ذات

المصالح الاقتصادية في الصناعة، مثل جماعات التجارة والصناعة، والزراعة، والمالية، وجماعات العمل المنظم، على أنها جماعة مصلحة واحدة تتفاعل مع المجتمع المحلي، وذلك بالرغم من كونها جماعات منفصلة.

وقد ذهب كل من «فورم Form » و«ميللر Miller » إلى أن هناك خمسة نماذج للعلاقة بين جماعة المصلحة الاقتصادية والمجتمع المحلي، تتمثل في:

1- التزامات العمل: فصاحب العمل يفرض على العمال الالتزام بساعات العمل دون إدراك أثر ذلك على حياتهم المنزلية، ويجب على العمال تبعاً لذلك أن يخضعوا حياتهم الأسرية لإجراءات الصناعة (ويشبه ذلك ما يحدث في إحدى المدن الصناعية التي لديها سوق عمل صغير، أو ما يحدث في المدينة التي تسود فيها الصناعة ويقل أو ينعدم فيها وجود العمل المنظم).

2- سيطرة العمل: وهو النموذج السابق، إلا أنه يختلف عنه في أن الإدارة تصدر بعض الأوامر المتعلقة بالعمل بالاشتراك مع النقابة، بينما تظل قواعد العمل وساعاته حقاً مقتصرة على الإدارة وحدها. (ويحدث ذلك حينما تكون سلطة الإدارة قوية وتكون النقابة أيضاً قوية ويرتبط هذا كله بفائض العمل).

3- توسط العمل: تحاور النقابات أيضاً مجالس إدارة العمل (فهناك نقابة قوية، وهناك أيضاً اعتماد من جانب الصناعة على العمل المحلي الماهر).

4- التوازن: فالنقابات تتميز بالقوة، وكذلك الحال بالنسبة لسائر المؤثرات التي يمارسها المجتمع المحلي، كالمنظمات الأهلية مثلاً: أما قرارات الإدارة فيجب أن تقيم في ضوء أثرها على المجتمع المحلي (المجتمع المحلي الذي يتبين بدرجة عالية من التكامل).

5- توسط الأسرة: تسيطر قيم الأسرة أيضاً في هذا المجال (مثل ملكية الأسرة للمشروع، والمجتمعات المحلية الدينية أو التعاونية).

إن هذه النماذج التي تعكس علاقة الصناعة بالمجتمع المحلي، تكون ملائمة مثلاً إذا طبقت على الظروف الصناعية والاجتماعية في أمريكا، ولكنها تحتاج إلى تعديل إذا ما طبقت على بريطانيا.

حيث أنه سيكون من الصعب أن نعثر مثلاً على نموذج «التزامات العمل» في بريطانيا، وذلك باستثناء بعض نماذج العمال اليدويين وغير اليدويين الذين يدفعون العمل عن طريق الأجور المرتفعة، أو تلك المهن التي تكون الحياة الأسرية لأصحابها وكذلك وقت فراغهم خاضعة لمطالب العمل. ويذهب المؤلفان أيضاً إلى أن هناك أربعة مداخل لدراسة علاقات الصناعة بالمجتمع المحلي هي:

1- المدخل البنائي الوظيفي، وهو يتضمن تلك الآثار الاجتماعية التي تحدثها الصناعة في الأنساق الفرعية الأخرى.

2- التعويض، وفي هذا الاتجاه ينظر إلى الصناعة باعتبارها مصدراً لإشباع الحاجات في المجتمع المحلي.

3- مدخل الرفاهية لبناء المجتمع المحلي، وهو الذي يقوم بدراسة الصناعة باعتبارها تسهم بدور هام في رفاهية المجتمع.

4- القوة، فقد أصبحت الصناعة بمثابة المصدر الكبير لتلك القوة التي تؤثر في المجتمع المحلي.

آثار المجتمع المحلي في الصناعة:

يمكننا توضيح المداخل النظرية السابقة التي تتناول بالدراسة تلك العلاقات التي توجد بين الصناعة والمجتمع المحلي، عن طريق بعض الأمثلة للطرق التي تؤثر من

خلالها معايير المجتمع المحلي وقيمه، في البناء الصناعي والسلوك الصناعي. وسوف نؤجل دراسة الآثار السياسية للقسم التالي، ويمكننا في هذا الصدد أن نركز على تلك الأحوال التي يجب على الإدارة فيها أن تكيف أعمالها للوقائع الاجتماعية والثقافية للمجتمعات المحلية التي تعمل بها.

على أنه ليس من اليسير أن نجدد معالم عمليات التكيف بين ظروف جموع العمال واتجاهاتهم من ناحية، وذلك السلوك الذي تتطلبه منهم الإدارة من ناحية أخرى، وذلك بالرغم من أن المد الذي يصل إليه أحد الطرفين في توافقه مع الآخر ووظيفة العلاقات القوية التي توجد بينهما.

ويمكن أن نلاحظ بوضوح ذلك التكيف من جانب الصناعة (والتي تمثله الإدارة)، في حالات جماعات الأقلية من العمال التي يمكن أن يكون الشباب والنساء والعمال المهاجرين، بمثابة أمثلة لها.

وكما رأينا في الفصل الثالث، هناك طرق متعددة توافق الإدارة من خلالها على تلك الحقيقة التي مؤداها أن بعض العمال الشبان يحتاجون إلى استكمال تعليمهم بالاشتراك في برنامج يوم الانطلاق، والبرامج المنقسمة، ومختلف البرامج التدريبية الأخرى، وتحتل فكرة المجتمع المحلي عن التعليم المناسب مركز الصدارة بالنسبة لأهداف بعض العمال من عملهم وقد وجد كثير من مديري المصانع أنه من الضروري أن يضعوا للنساء العاملات ترتيبات خاصة تتعلق بالمنح وأن يوافقوا على «نظام الغياب المقيد» وذلك عندما ترغب النساء في وقت إضافي للقيام بالتزاماتهن المنزلية.

وتمثل قضية تشغيل العمال المهاجرين، وخصوصاً الملونين منهم ضرباً مختلفاً من ضروب المشاكل في الصناعة تعتبر درجة تكامل العمال الملونين في المجتمع المحلي كله. وهذا يعني أن بعض أصحاب الأعمال يكونون على وعي بذلك الصراع الذي يوجد بين السياسات التي يشعرون بضرورة اقتناعهم بها كأصحاب أعمال، وتلك السياسات

التي يشعرون أنه يجب عليهم إتباعها كمواطنين. وهم في بعض الأحيان يتخذون مبررات توضح كيف أن تشغيلهم العمال الملونين يعتبر مسألة غير مربحة بالنسبة لهم في حالة وجود العمال البيض، ولكنهم لا يطمئنوا لنتائج هذا العمل إذا قام به كل أصحاب الأعمال.

ومن ثم فالمجتمع المحلي يشعر بأثر الحوادث والتغيرات التي تحتل مكانها في الصناعة، وذلك بطرق متعددة، وكثيراً ما فشلت علاقات العمل والإدارة في أن تستحوذ على الاهتمام الرئيسي للصناعة والحكومة، إلا أنه عندما تظهر الاضطرابات وظاهر النزاع لدى الجماهير العريضة، فإن ذلك يكون محل اهتمام كبير نظراً لتورط العمال العاطلين، وما يتبع ذلك من آثار على حالة الزواج الاقتصادي للمجتمع المحلي. وعلى المستوى القومي تدفع الأجور والمرتبات للعمال.

أما الأسعار التي يدفعها المستهلكون في مقابل السلع والخدمات، فإنها تصبح محل اهتمام الأشخاص الذين يتأثرون بها بطريقة مباشرة، وذلك بسبب تلك الحركة نحو الرقابة المركزية للأسعار والدخول.

أما بالنسبة لمستوى دور الفرد، فإن الحياة الاجتماعية للعمال تمارس أثرها على التنظيم الصناعي من ناحية الكفاءة والروح المعنوية. قد أصبح علم الاجتماع الصناعي في يومنا هذا يعلم تماماً أن الاتجاهات وأنماط السلوك في الصناعة كغياب العمال مثلاً، ودورة العمل، والضغوط التي تمارس من أجل بذل حد أدنى أو أقصى من الجهد لا يمكن تفسيرها بالرجوع إلى الظروف الموجودة في الصناعة وحدها، حيث أنه تتوقف أيضاً على معايير، وقيم، وأدوار، وتوقعات ومراكز توجد في مجالات أخرى خارج الصناعة.

الصناعة والسياسة العامة

الصناعة والأثر السياسي:

تعمل الصناعة في بيئة مجتمعية، وهي ترتبط ببعض علاقات القوة مع تلك البيئة. فالقوة تنبثق وتمارس داخل التنظيمات الصناعية وخارجها أيضاً، وسوف ينصب اهتمامنا الرئيسي في هذا المقام على المجال الأخير. على أنه يمكن تقسيم صور التأثير الذي تمارسه الصناعة في الميدان السياسي إلى: صورة مباشرة وأخرى غير مباشرة، أو ربما بطريقة أكثر دقة إلى: جماعة منظمة، وفرد يقوم بدور مزدوج ففي محاولة التأثير على السياسات المحلية والمركزية للحكومة يمكن لمثل المصالح الصناعية أن يشكلوا فيما بينهم جماعات ضغط منظمة، بينما يمكن أن يكون للعاملين في المشروعات الصناعية أيضاً أدوار سياسية مؤقتة، يستطيعوا من خلالها أن يحققوا مصالحهم الاقتصادية.

وتمثل جماعات الضغط جزءاً من الثورة الحديثة السياسية، وقد عرفت هذه الجماعات، باعتبارها جماعات منظمة لها بناء رسمي، ومصالح حقيقية مشترك أنها بنفس الوقت تسعى للتأثير في عملية الحكم.

وتعتبر الجماعات الاقتصادية، بما في ذلك أصحاب المصانع، والتجارة من ناحية والعمل المنظم من ناحية أخرى (النقابات التجارية، المنظمات المهنية) إحدى الصور الكبرى لجماعات الضغط. وبالرغم من أن حزب العمال في السنوات الحديثة قد وسع نداءه للجماعات من جانبه الأيمن، وحزب المحافظين عمل على توسيع نداءه للجماعات في جانبه الأيسر، فإن كلاً منهما يلقى مساندة، تنبعث من الحركة النقابية في الحالة الأولى، ومن أصحاب المصالح في الحالة الثانية.

وتعمل جماعات الضغط من خلال عمليات تقديم المشورة والنصح. وتلجأ بعض تلك الجماعات إلى المشورة التي وردت في الدساتير، ولكن غالباً ما يكون لها تعبير

رسمي بسيط في البناء الظاهري للحكومة، اللـهم إلا عـن طريـق الهيئـات الاستشـارية. وبالإضافة إلى هذا كله فإن تنفيذ الاسـتراتيجية العامـة لجماعـات الضـغط التـي تحـاول التأثير على الهيئات المسؤولة عن وضع القرارات، يتم من خلال تكتيكات التأثير في الرأي العام عن طريق التوصل، والإعلان، والاجتماعات العامة، والأنشطة التي يقوم بها هـؤلاء من أجل التأثير على المجالس التشريعية.

إن قدرة الأعضاء في الصناعة (وعادة أعضاء الإدارة) على التأثير في السياسات العامة عن طريق المشـاركة المبـاشرة في الحكومـة، تمثـل إحـدى مظـاهر الضـبط التـي تمارسـها الصـفوة المتدخلـة في الصـناعة والحكومـة في نفـس الوقـت، وهـذا مـا عرضـنا لـه في الفصل الثاني.

وغالباً مـا يحتـل الـوزراء المتقاعـدين في حكومـات المحـافظين. مقاعـدهم في قائمـة الشركات الصناعية والبنوك الكبرى، ويفعـل نفـس الشيء هـؤلاء الـوزراء المتقاعـدين في حكومات العمال في بعض الأحيان. ويصل تداخل الضبط الصناعي والحكومي إلى ذروتـه في وقت الحرب، عندما يعمـل قـادة الصـناعة الـذين يقومـون بـدور في الحكومـة، عـلى توجيه الضوابط في تلك الفترة.

إلا إنه في فترة ما بعد الحـرب تعمـل الصـناعات القوميـة عـلى إتاحـة فـرص كثـيرة للقاءات كبرى بين رجال الصناعة وقادة النقابات. وعلى مستوى الحكومة المحلية، يكـون لأصحاب الأعمال والإداريين وأصحاب المهن الفنية العليا حق في أن يرشحوا أنفسهم أربع مرات في المجالس المحلية، وذلك حسب عددهم بالنسبة لأفراد الشعب. وهـذا لا يعنـي أن مسألة إدماج أدوار رجل الأعمال وأدوار المستشار عادة ما تكـون غـير ملائمـة، وذلـك على الرغم من أن الأفراد قد يستغلون امتيازات وظيفتهم العامة في بعض الأحيان لإحراز مكاسب شخصية.

الضغوط السياسية والقانونية تجاه الصناعة:

معظم العلاقات التي توجد بين الصناعة والأنساق الفرعية الأخرى بالمجتمع والتـي تعرضنا لها في فصول سابقة، وفي الجزء الأول من هذا الفصل تظهر لنا الصناعة باعتبارها تمارس أثراً عظيماً على الأنساق الفرعية الأخرى، أكـثر مـما تظهـر العكـس. غـير أن هـذا القول لا ينطبق في حالة المجال السياسي القانوني.

وبالرغم من أن درجة الضبط المرغوب تحقيقها تجاه الصناعة، كانت موضوع جدل شـديد، إلا أنـه مـا مـن شـك في يومنـا هـذا أن بعـض الضـوابط يعتـبر ضروريـاً لتـدعيم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، ولضمان الاتفاق التام للمصالح الاقتصادية والاجتماعية الأخرى. وقد أصبح وجود تنظيم قانوني للصناعة، مسألة موجودة وقائمة بالفعل، إلا أنـه ما زال هناك جدل حول قضية معينة وهي إلى حد يجب أن يطبق هذا التنظيم.

ويمكننا أن نعرض لدور الحكومة (أو لدور الدولة بصفة عامة) في الصـناعة، في ظـل عدد من القضايا باعتبارهـا ضـابطاً ومـنظماً ومشـجعاً، وصـاحب عمـل، ويخطـط، وقـد اكتسبت الدولة الوظائف الاقتصادية بطريقـة عارضـة جـاءت، بمحـض الصـدفة، ولـذلك فمن الغريب جداً أن تمارس تلك الوظائف بواسطة هيئات متعددة ومختلفة؛ كالأقسـام المركزية (الغرفة التجارية ووزارة العمل فقط)، والسلطات المحلية، وبضعة هيئـات عـام مستقلة، واللجان والشركات وحتى الهيئات الخاصة التي لهـا علاقـة مبـاشرة بالسـلطات العامة.

أما عن الطرق التـي يمـارس مـن خلالهـا الضـبط الحكـومي المبـاشر للصـناعة فهـي تتضمن سياسة الميزانية، وأنـواع خاصـة مـن الضرائـب، وضـوابط زيـادة الأجـر، وضـبط المناصب العامة وتوزيع الصناعة.

أما إذا نظرنا إلى دور الدولة كنظم، نجد أنها تمـد المشروع بإطـار معـين، بهـدف أن

يسير العمل فيه بطريقة منظمة وهي تنفذ ذلك بطرق عديدة، يتمثل أهمها في إدماج الشركات، وتسجيل النقابات التجارية ومنظمات أصحاب العمل، وتقوم بمقاييس مختلفة من أجل حماية المستهلك وصاحب المال، وتضبط الاتفاقيات التجارية المقيدة، وكذلك الأجور وظروف العمل.

وتحاول الدولة أيضاً أن تضمن مصالح الصناعة وتشجعها بطرق متعددة. فهي تشجع البحوث في مجال الصناعة والزراعة، وتهتم بتحسين الإنتاج الصناعي وبرفع مستوى الكفاءة.

وتقوم الملكية العامة والتنظيم العام بدور في الإنشاء الصناعي، وهناك تسويق منظم للمنتجات الزراعية الهامة، ولبعض منتجات الحدائق، وللأسماك عن طريق هيئات التسويق. وتوجد مقاييس أخرى لتلك المساندة المباشرة من جانب الدولة نحو التجارة، تتمثل في التعرفة الجمركية، وحماية الصناعات المنزلية، وتشجيع التصدير.

وتهتم الحكومة أيضاً بتحسين العلاقات الصناعية وهي تقدم خدمات للعمالة، وتقوم بالتدريب الصناعي والتعليم الفني.

أما من حيث دورها كصاحب عمل، فهي تشارك -بطريقة مباشرة في الاقتصاد، وذلك بأربعة طرق. فهي تعتبر مشتري هام للسلع والخدمات التي توجه من أجل استخدامها الخاص، وهي أيضاً تعتبر صاحب عمل كبير.

وتمارس كذلك أثراً هاماً ومباشراً في العمالة في جوانب أخرى من مجال الخدمات العامة، حيث تمدها بالمال وتشرف عليها، ولكنها لا تقوم بإدارتها، وهي تنتج وتمارس التجارة على مستوى محدود من أجل استعمالها الخاص. وأخيراً، فإن الحكومة عن طريق قيامها بدور المخطط فإنها توسع دورها كضابط إما أداة توجيه وإرشاد الاقتصاد فهي تسير -تقليدياً- بطريقة لا مركزية إلى حد كبير، غير أن الأحداث الأخيرة مثل إنشاء

المجلس القومي للتنميـة الاقتصـادية، ولائحـة الأسـعار والـدخول، تشـير إلى أن العوائـق الاقتصادية التي تواجه البلاد جديرة بأن تؤدي إلى تغيرات ثورية في العلاقة بين الصـناعة والحكومة.

العلاقات الصناعية والقانون:

إن تدخل الدولة الذي يتميز بأنه جزئي، وغير مرغوب فيه إلى حد ما، يقابله تـدخل آخر جزئي أيضاً من جانب القانون، في ميدان العلاقات الصناعية. والقانون -كـما يلاحـظ ويدربيرن Wedderburn لا يميل إلى الظهور إلا حينما تصبح الأمور سيئة للغاية.

ويجب البحث عن أسباب ذلك في الصور التـي مـرت بهـا الاتفاقـات الجمعيـة بـين أصحاب العمل والنقابات في هذه الدولة، وفي تاريخ الحركـة النقابيـة. فقـد كانـت تلـك الاتفاقات الجمعية اختيارية في الأصل، وأصبحت اليوم محكومة ببضعة قرارات يصـدرها القضاء، لأنه نادراً ما نتناول هذه الاتفاقات في أي محكمة وفي القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، كان التدخل القانوني معادياً للنقابات، وتشير تلك الحقيقة التي مؤداها أن الضبط القانوني المتزايد الـذي يمـارس عـلى النقابـات العلاقـات الصـناعية يعتـبر الآن مسألة سياسية جزئية إلا أن العمل التنظيمي ما زال يتعارض بصورة شاملة مع أي توسع في دور القانون.

وإذا تركنا قضية العلاقات الصناعية، نجد أن هناك مجالين رئيسيين يقعان في نطـاق قانون العمل، وهما:

1- علاقة العمالة بين العامل وصاحب العمل، والتي ما زالت إلى حد كبير تـدخل في نطاق القانون العام (العرفي) الذي يحكم العقد الفردي للتشغيل.

2- الضبط الدستوري لبعض شروط العمالة، وخصوصاً دفع الأجور وظروف الأمن الصناعي، وبعض الظروف الأخرى المحيطة بالعمل.

المهنة والسلوك السياسي:

يمكننا في هذا الصدد أن نجدد ذلك الارتباط بين نوع المهنة والسلوك الانتخابي أو المشاركة السياسية الإيجابية وغالباً ما تدور مادة هذا الموضوع حول إطار الطبقة الاجتماعية، أو الجماعة الاجتماعية الاقتصادية حيث نجد أن حوالي ثلثي أعضاء الطبقة العاملة غالباً ما ينتخبون من حزب العمال، بينما كانت نسبة أفراد الطبقة المتوسطة الذين انتخبوا من حزب المحافظين تبلغ من 70 إلى 85%.

فعلى الرغم من أن أعضاء حزب العمال، كانوا بوجه عام موزعين على المهن بنسبة الناخبين من العمال فإن معظم أعضاء حزب المحافظين أتوا من جماعات تعمل بأعمال غير يدوية بنسبة الناخبين من المحافظين. وفي كلا الحزبين لم يكن العمال اليدويين ممثلين بين القادة بنفس نسبة أعدادهم بالنسبة للمرشحين.

إن الدراسات التي تجرى على الهيئات المحلية الخاصة والجماعات المهنية، تفيد في الوصول إلى نتائج تطبق على المستوى القومي. حيث أنه وجد في «دربي Derby » اختلاف بسيط جداً بين المشاركة السياسية للعمال غير اليدويين والعمال اليدويين المهرة، أما العمال اليدويين غير المهرة فغالباً ما كانت مشاركتهم طفيفة.

ومن المنطقي في هذا المجال نفرض أن اتساع فرص الاستقلال الذاتي للعمال وفي مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، تدفع العامل إلى زيادة الاهتمام بالمسائل السياسية وبالإضافة إلى هذا، فإنه يبدو أن هناك مهناً معينة ترتبط بالنضال السياسي، وذلك مثل عمال السيارات وعمال السفن. وليس جميع المناضلين السياسيين هم عمال ذوي أجور منخفضة، ولكن يمكن أن ندرج هؤلاء المناضلين تحت فئة المهن ذات

الأخلاقيـات الراديكاليـة التقليديـة، وبخاصـة تلـك الفئـة الشـهيرة في لنـدن التـي درسها كانون.

المداخل السوسيولوجية لدراسة التنظيمات:

إن تحليل التنظيم هو أحد المجالات الهامة لتطوير نظرية متوسطة المدى في العشر سنوات الأخيرة، وترجع هـذه الأهميـة إلى ثلاثـة تطـورات هـي: الاعـتراف بـأن التحليـل السوسيولوجي للوحدات، لم تدرس بصورة ملائمة على هـذين المسـتويين، واتسـاع نطـاق الاهتمام بالتغيرات الخالصة بالتحليـل الـداخلي والخـارجي للتنظـيمات، كأسـس لفحـص أوجه التشابه والاختلاف بين تنظيمات العمل وغيرها من التنظيمات.

وأخيراً قبول الفكرة القائلة: بأن المدرستين الكلاسيكية، والكلاسيكية الجديدة في علم الاجتماع الصناعي قد عزلتا لبنـاءات الرسـمية عـن البنـاءات غـير الرسـمية، وهـما ليسـا بديلين أحدهما للآخر، إذ أن التنظيم يشتمل عليهما معاً، وهو إلى حد ما نسـق مفتـوح. وإذا كانت بقية فصـول هـذا القسـم خصصـت لدراسـة جوانـب معينـة مـن تنظـيمات العمل، فإن الهدف من هذا الفصل التمهيدي هو دراسة مجال واتجاهات مـن التحليـل الداخلي والخارجي للتنظيم، وكذلك نظرية التنظيم المقارنة.

لقد قدمت صياغات فيبر عن النموذج المثالي للبيروقراطية، الأسـاس الـذي نهضـت عليه صياغات جديدة في التحليل التنظيمي، وذلـك بـالرغم مـن أن كثـيراً مـن نظريـات التنظيم لم تجعل غير نقطة انطلاق لها.

وخضعت أفكار غير النقد من زاويتين، فهناك أولاً: أولئك الـذين درسـوا التنظـيمات بهدف التعرف على خصائصها البيروقراطية، ومن ثم طوروا نماذج مثالية جديدة، عنـدما لاحظوا أن بناء هذه التنظيمات لا يتفق مع صياغات فيبر.

ولقـد تبنـى هـذه الفكـرة كـل مـن: جولـدنر Gouldner وكـروزيير Grozier،

وكونستاس Constas، وجيرث Gerth أما الاتجاه الثـاني فهـو مقارنـة وظـائف التنظـيم، بتلك الأوصاف التي قدمها فيبر للبيروقراطية، والإشارة إلى أن صياغاته غير مكتملة وغـير ملائمة، ويتبنـى هـذا الاتجـاه كـل مـن: أيزنشـدت Eisenstadt، وبـلان Blan، وميرتـون Merton، وبندكس Bendix، وأودي Udy.

الأساس المقارن لتنظيمات العمل:

كانت الجوانب غير الملائمة في صياغات فيبر، دافعاً لظهـور محـاولات ابتعـدت عـن معالجة مشكلة البيروقراطيـة والعقلانيـة، واتجهـت نحـو وضـع الأسـاس المقـارن للبنـاء الرسمي لتنظيمات العمل، وكانت المداخل التي تبناهـا: بيرنـز Burns وسـتالكر Stalker وبيوج Pugh وهيكسو تمثل أعظم الإسهامات فلقد وضع بيرنز وستالكر تنظيمات العمل على قطبي متصل النموذج المثالي الآلي العضوي، بينما افترض بيـوج وهيكسـو اتجاهـات أمبير بقيا لدراسة أبعاد تنظيمات العمل.

وتستمد أعمال بيرنز وستالكر أسسها من دراسات ماركسون Marcson وكورهـاوزر Korhauser لتنظيمات العمل ذات الأنساق التكنولوجية الديناميكية مـن ناحيـة، ومـن تأكيد ودوارد Woodward على مدى تأثير التكنولوجيا في بناء السلطة داخل تنظـيمات العمل من ناحية أخرى.

والفكرة الرئيسية في هذه الدراسات أنه لا يوجـد فقـط مـدخلان متميـزان لتحليـل تنظيمات العمـل، بـل إن الدراسـات تشـير إلى ظـروف واقعيـة متباينـة، فـالنموذج الآلي يستخدم في دراسة بناءات مستقرة، وتوقعات محـددة لظـروف السـوق، وبنـاء السـلطة الرئاسي الموروث عن نظام الملكية التقليدي في الرأسمالية القديمة.

وبهذا يتميز داخلياً بعدة خصائص هي: تباين أدوار العمـل المتخصصـة، والرقابـة عن طريق التسلسل والاتصال، وتحديد المهام بصورة واضحة، وتأكيـد أهميـة الوسـائل

الفنية، أكثر من الأهداف المتغيرة ومع ذلك، فحينما تصبح التكنولوجيا غير مستقرة، ويصعب التنبؤ بظروف السوق، فإن اتجاه دراسة تنظيمات العمل يتحول نحو النموذج العضوي، بما يتطلبه من توافق، وإعادة تحديد مستمر لأدوار العمل، وشبكة للمراقبة والاتصال، وتأكيد الأهداف المتغيرة أكثر من الوسائل المستقرة.

ولقد أشار بيرنز وستالكر إلى عدد من النتائج المرضية التي تصاحب محاولة الاستعانة بالنموذج البنائي الآلي في دراسة ديناميكات التكنولوجيا، وتوزيع السلطة، وهما خاصيتان مميزتان للنموذج العضوي.

أما أهمية تحليلهما، فتكمن في الابتعاد عن مشكلة البيروقراطية والعقلانية، ومحاولة وضع أساس الدراسة المقارنة لتنظيمات العمل.

أما بيوج وهيكسون فقد تناولا مسألة تحليل الجانب الرسمي لتنظيم العمل، باستخدام طريقة التحليل العالي أكثر من الاهتمام بدراسة العمليات. فبعد أن كانا يؤيدان الفكرة القائلة بأن التكنولوجيا هي العامل المحدود لملامح التنظيمات، وحصر اهتمامها في نطاق البناء الموضوعي، استطاعا التميز بين أربعة متغيرات هي: النشاط، والبناء، والوسط الخارجي، والإجراء.

أما متغيرات النشاط فهي تلك التي حددها باك Bakke وهي: التوحد، والاستمرار، ومجرى العمل، والمراقبة، واستعادة التوازن، وتشتمل المتغيرات البنائية على: التخصص، والتقنين، والصورية، والمركزية، والصيغة، والمرونة. ولما كانت هذه الأبعاد البنائية هي أهم جوانب التحليل، فإننا نستطيع تناولها هنا بشيء من التفصيل.

أما التخصص فإنه يشير إلى المفهوم التقليدي عن تقسيم العمل، الذي يتضمن عدد التخصصات، ومستوى التخصص في الدور، وعدد المهن الفنية العليا وأنواعها، والعلاقة بين «التعقيد الفني والمكانة، والتأثير النسبي لتخصصات معينة».

كما أن للتقنين جانبين يمكن معالجتها هما: تقنين الإجراءات، وتقنين الأدوار.

ويمكن تصنيف الجانب الأول بواسطة استخدام فئات التفاعل التي قدمها بيلز Bales، وهي التي تتعلق بالبحث عن القرار..، واتخاذ القرار، والمعلومات المتوافرة عن الإجراءات، ثم الإجراءات اللازمة لعمليات اتخاذ القرارت.

وبإمكاننا أن نقول أن تقنين الإجراءات يتم بالفعل حينما توجد قواعد أو تحديدات لكل الظروف القائمة، أو حينما تطبق هذه القواعد دون أن يطرأ علينا تغيير، أما تقنين الأدوار فإنه يعني مدى تحديد تنظيم العمل لطبيعة الأدوار، والمؤهلات اللازمة لشغل الوظائف، ومقاييس أداء الدور، والألقاب الخاصة بكل وظيفة.. والجزاءات المحددة لأداء الدور.

وتشير الصورية باعتبارها البعد البنائي الثالث، إلى مدى توافر مستوى معين من القدرة على حفظ وتدوين وتسجيل الاتصالات والإجراءات السائدة في التنظيم.

وهناك بعدان بنائيان، من الأبعاد السابقة، يرتبطان مباشراً بالفكرة المحورية، التي كانت موضع مناقشة النظريات الكلاسيكية لتنظيمات العمل، وهي فكرة السلطة: إذ أننا نستطيع أن ننظر إلى المركزية، والصيغة (الهيكل) باعتبارهما مظاهر متميزة لهذا المتغير، حيث تتعلق المركزية بأوضاع السلطة التي يناط بها اتخاذ القرارات المؤثرة في التنظيم، وينطوي ذلك بدوره على عوامل مثل: تحديد الوظائف التي تتولى مهمة اتخاذ القرارات في مواقع معينة من بناء السلطة، وإعلان القواعد الخاصة باتخاذ القرارات، والتي تحد من التصرف الحر للمرؤوسين، وشمول إجراءات العمل، ونظم المراقبة، ثم مدى توافر معلومات قانونية ملائمة.

كذلك تتطلب المركزية في بداية تطبيقها، تحديد مجال نشاط المدير التنفيذي ومداه، والمستويات التالية له في التنظيم، التي يتم تقويم أدائها في ضوء تقديرات يحددها ذلك المدير. أما الصيغة فهي تشير إلى صورة بناء السلطة، وبخاصة نطاق المراقبة الرأسية

والأفقية، ومعايير التقسيم إلى إدارات، وعدد الوظائف في الأقسام المختلفة، وهناك أخيراً ذلك البعد الخاص بالمرونة، وهو يتعلق بمدى التغير التنظيمي وسرعته.

أما متغيرات الوسط الخارجي Contextual Vaiables، التي تمثل المجموعة الثالثة من المتغيرات، فهي محاولة لاستيعاب مجموعة متباينة من الخصائص التي لا تتسم بالطابع التام وهذه الخصائص هي: الفروق التاريخية، والصور المختلفة للملكية، والتباين في الحجم، والأيديولوجية، والتكنولوجيا، والتوطين، والموارد، والعلاقة المتبادلة بالتنظيمات الأخرى، وتعد هذه الخصائص من المتغيرات التي جعلت استخدام الاتجاه الاستنباطي غير ملائم.

ولقد ذهب كل بيوج وهيكسون إلى أنه من الممكن ربط متغيرات الوسط الخارجي، بالمتغيرات البنائية عن طريق التحليل العالمي. أما النوع الرابع فهو متغير الأداء، أو ببساطة نجاح «التنظيم في تحقيق أهدافه المقررة».

وعلى الرغم من أن الدراسة الامبيريقية، التي يعتبر كل ما سبق إطاراً نظرياً ملائماً لها، لا تزال غير مكتملة فإن مثل هذا التحليل يمثل تقدماً نحو الوصول إلى نظرية موضوعية عن تنظيمات العمل.

التحليل التنظيمي المقارن:

لا يزال هناك خلاف حول مدى قدرة المداخل المختلفة على تقديم إطار يصلح للتحليل المقارن، يشمل تنظيمات العمل وغيرها. ولقد حاول عدد من علماء النظرية الوظيفية تقديم إطار مقارن، يستطيع أن يميز بين طبيعة الأهداف التي تسعى التنظيمات كأنساق إلى تحقيقها وقد تجلى ذلك فيما قام به أربعة منهم حين وضعوا الأساس المقارن لدراسة تنظيمات العمل وغيرها هم: بلاووسكوت وإتزيوني وبارسونز، وأرجيرايز.

وقد ذهب كل من بلاو وسكوت إلى أن التصنيف الرباعي وفقاً لمعايير الإفـادة مـن خدمات التنظيم، يعد أفضل طريق للتمييز بـين نمـاذج التنظـيمات، إذ أن تحديـد ذلـك سوف ينتهي بنا إلى التفرقـة بـين أربـع فئـات أساسـية مـن الأشـخاص هـم: الأعضـاء أو الموظفين المشاركين، والملاك، والعملاء أو الجمهـور المتصـل بـالتنظيم ثـم الجمهـور عـلى وجه العموم.

وبإمكاننا بعد ذلك أن نحدد أربعة أنـواع للتنظـيمات، تتفـق مـع فئـات الأشـخاص الأربـع السـابقة عـلى النحـو التـالي: تنظـيمات المنفعـة المتبادلـة، وتنظـيمات العمـل، وتنظيمات الخدمة، وتنظيمات المنفعة العامة. ويفيد هذا التصنيف الوظيفي، وفي بحث المشكلات المتعلقة بكل نموذج للتنظيم.

فالمشكلة الرئيسية لتنظيمات المنفعة المتبادلة هـي ممارسـة الرقابـة عـلى الأعضـاء وتدعيمها، أما تنظيمات العمل فإن عليها أن تحقق أعلى مستوى للأداء. بـأدنى حـد مـن التكلفة، حتى يكتب لها البقاء، في ظـروف المنافسـة مـع تنظـيمات أخـرى، ولتنظـيمات الخدمة طائفة متميزة من المشكلات تتجمع حول توافر الخدمات المهنيـة، بيـنما تواجـه تنظيمات المنفعة العامة ثـلاث مشـكلات هـي: «القـوة، والوصـول بمسـتويات الأداء إلى أقصى حد لها، والتعامل مع غير الأسوياء».

وقد لخص بلاو وسكوت جانباً كبيراً من التراث المتطور حول نظرية التنظـيم، لكنـه من المشكوك فيه أن تقدم هذه الأنماط حلاً للمشكلات الرئيسـية التـي تواجـه تصـنيف التنظيمات، وربما ينطبق هذا التعليق أيضاً على أعمال اتزيوني.

يرتكز التصـنيف الـذي قدمـه إتزيـوني عـلى متغـير الامتثـال، وهـو متغـير تفاعـل وسيكولوجي في الوقت ذاته، فهو تفاعل من حيث أنه يشير إلى علاقة تجعل الفاعل (أو ممارس الدور) يسلك، وفقاً لتوجيه من فاعل آخر، يسـتند إلى قوتـه، وهـو سـيكولوجي من حيث أنه يشير إلى «توجيه المرؤوس نحو القوة التـي تمـارس عليـه وإذن، فالامتثـال

هو «عنصر أساسي في العلاقة بين أولئك الذين لديهم القوة، والذين تمارس عليهم هذه القوة، وهو يتسم بالعمومية في كل الوحدات الاجتماعية.

وحينما طور اتزيوني متغير الامتثال كأساس يستند إليه تصنيف التنظيمات، ففرق بين ثلاث خطوات هي: التمييز بين ثلاثة أنواع للقوة، والتمييز بين ثلاثة أنواع للاندماج، وأخيراً ارتباط نماذج القوة بأنواع الاندماج، ذلك الذي يصلح كأساس لتصنيف التنظيمات.

أما الأشكال الثلاثة لممارسة القوة فهي تشمل: النوع القهري، والتعويضي والمعياري.

وإذا كان ممكناً على المستوى الامبريقي أن تتحقق كل أشكال القوة في تنظيم بعينه، فإن إتزيوني يذهب إلى أنه من المتوقع أن يظهر ميل نحو نموذج بالذات لممارسة القوة، يتفق مع نوع الاندماج السائد والاندماج هو «توجيه قيمي شامل للفاعل نحو الموضوع، ومن ثم فهو يختلف في شدته واتجاهه، وفي طبيعته أيضاً.

والاختلافات في نوع الاندماج ثلاث هي: الاندماج الاغترابي Alienate والاندماج الأخلاقي Morsel والخطوة الثالثة في تحليل اتزيوني هي محاولة ربط أساليب ممارسة القوة بأنواع الاندماج، وهذين العنصرين يكونان علاقة الامتثال التي تميز وفقاً لها بين نماذج التنظيم، وأعتقد اتزيوني أن الاتساق والتطابق سوف يبدو دائماً بين القوة القهرية والاندماج الاغترابي، وبين القوة التعويضية والاندماج الحسابي، ثم بين القوة المعيارية والاندماج الأخلاقي.

وينظر إلى هذا الميل نحو الاتساق والتطابق على أن يرجع إلى ضغوط داخلية وخارجية على التنظيمات إلى ثلاثة أنواع.

فالتنظيمات التي تستخدم القوة القهرية وتتجه نحو تدعيم الاندماج الاغترابي هي «مؤسسات عامة» مثل السجون أما التي تمارس القوة التعويضية وتميل إلى تأكيد

الانـدماج الحسـابي فهـي تنظـيمات العمـل (وذلـك بـرغم أن هـذا ينطبـق فقـط عـلى العمال اليدويين).

وتنطبق علاقة الامتثال الثالثة بين القوة المعيارية والانـدماج الأخلاقـي عـلى تسـعة نماذج للتنظيم المعياري على الأقل هي: التنظيمات الدينية، الأيديولوجية، والمستشـفيات العامـة، والجامعـات، والمـنظمات التطوعيـة (بـرغم أنهـا تشـتمل عـلى عـنصر قهـري) والمدارس، ومؤسسات الصحة العقلية، والتنظـيمات المهنيـة، والتنظـيمات المركزيـة التـي تقود الحركات الاجتماعية.

ومع ذلك كله، فإنه يبدو واضحاً أن الافـتراض بوجـود اتفـاق بـين أسـاليب ممارسـة القوة وأنواع الاندماج، وقد وضع على أنه تقرير لشيء قائم، أكثر مـن الاهـتمام بتقـديم تفسير له. على أن هذا الميل إلى الاتفاق والتطابق يعتمد على الفرض القائل: بأن النماذج المختلفة للتنظيم تسعى إلى تحقيق أهداف متباينة.

وجدير بالذكر أن أتزيوني يـرفض إدراك الأهـداف الرسـمية بوصـفها مسـتمدة مـن التحديد الواضح لها بواسطة التنظـيم أو الصـفوة العليـا فيـه، ويـرى بـدلاً مـن ذلـك أن التفرقة الحقيقية يجب أن تتم بين الأهداف ذاتها التي تسـعى التنظـيمات إلى تحقيقهـا وهناك ثلاثة أهداف: نظامية، واقتصادية، وثقافية.

وهكذا ينشأ الميل إلى التطابق والاتفاق عن فعالية ثلاثة نماذج للامتثـال في علاقتهـا بهذه الأنماط الثلاثة للأهداف ومع ذلك، فإن كفاءة التنظيم في ضوء العلاقة بين الامتثال، والهدف، قد يعوقها أحد المتغيرات الثلاثة المكونة لهذه العلاقة وهي: الاندماج، والقـوة، والأهداف.

والواقع أن المتغيرات الثلاثة، التي حددها إتزيوني، تقـترن بمسـتويات تحليـل الـدور التنظيمي والدور الشخصي، بذلك يكون كل مـن بـلاو، وسـكوت، وإتزيـوني قـد انطلقـوا

من بداية واحدة هي مشكلة التصنيف الوظيفي للتنظيمات المتشابهة ومع ذلك، فإن أحداً منهم لم يحدد الطرق التي يمكن من خلالها الانتقال من مستوى التنظيم إلى مستوى النسق النظامي الأشمل، برغم أنهم أثاروا مسائل نقدية مثمرة فيما يتعلق بالقوة والاندماج كمحددات جوهرية للفروق بين التنظيمات.

ويرى البعض أن معظم المشكلات التي تهم تنظيمات العمل قد وضحت في تصنيف إتزيوني، حين حدد نماذج الاندماج في العمل، ودور أساليب القوة في بناء العلاقات الاجتماعية.

وعلى أية حال، فإننا نستطيع القول بأن اتزيوني لم يقدم معالجة كاملة لمشكلة التكنولوجيا، كما لم يقدم أي افتراضات تتعلق بالاندماج، والقوة أو الأهداف، أما المسائل الخاصة بمدى تأثر الأشكال المختلفة للاندماج بعضوية أنساق أخرى، وبالارتباطات القيمة السابقة للمشاركين وبناء الشخصية الأساسية، فهي متروكة للبحث الامبيريقي، شأنها في ذلك شأن العلاقة بين نماذج القوة المختلفة التي يمكن أن يمارسها التنظيم ودرجة اعتمادها على الموارد المتاحة.

كذلك ترك للبحث الامبيريقي تحديد مدى تأثر أهداف التنظيم، بالقيم السائدة في البيئة الاجتماعية، وذلك فيما يتعلق بالمصادر التي يستمد منها التنظيم أهدافه، والتغيرات التي تطرأ عليها.

وهكذا، حظيت محاولات وضع أساس المدخل المقارن في دراسة تنظيمات العمل باهتمام كبير، وذلك من أجل تحديد البناء الموضوعي لهذه التنظيمات أو صياغة نماذج مثالية.

غير أن المدخل الأخير كان أوسع نطاقاً، واستطاع أن يخلص إلى متغيرات يمكن الاستعانة بها في التمييز بين تنظيمات العمل وغيرها، كما كان أميل إلى التصنيف

الوظيفي للتنظيمات في ضوء الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، ومدى تأثير ذلك في البناء الداخلي، ولقد أثار هذان المدخلان تساؤلين أساسيين:

الأول: هل من الأفضل أن نعتبر البناء الرسمي، الذي يدرس باستخدام طريقة استقرائية امبيريقية، مستقراً أم أنه يعد مفتوحاً إلى حد ما؟

أما التساؤل الثاني فهو: إذا كان في وسعنا أن نصف التنظيمات وفقاً للأهداف التي نحاول تحقيقها، فهل يمكننا ذلك من فحص العلاقة بين التنظيمات والنظم الأخرى؟ ولا شك أن هذين التساؤلين يستحقان جانباً من اهتمامنا، إذ أن الإجابة عليهما هي محور إسهام علماء نظرية النسق والمدخل البنائي الوظيفي.

عرف تالكوت بارسونز التنظيم تعريفاً استنباطياً من خلال الإشارة إلى المشكلات الوظيفية الأربع للنسق الاجتماعي، ولقد سبق أن ناقشنا هذه المشكلات في الفصل الثاني، ولكن يبدو أنه من المفيد أن نعيد هذه المناقشة باختصار الآن.

تتمثل هذه المشكلات فيما يلي: التوافق، وإنجاز الهدف، والتكامل، وتدعيم النمط أو ضبط التوتر. وترجع المشكلتان الأولى والثانية إلى تكامل وحدة معينة مع ظروفها الخارجية، أما المشكلتين الأخيرتين فيتعلقان بالظروف الداخلية.

والتأكيد على أي من هذه المشكلات، يزيد من الضغوط المفروضة على المشكلات الأخرى، فمشكلات التكامل مثلاً تزداد عن طريق تأكيد متطلبات التوافق، ويبدو ذلك واضحاً من التحليل الذي قدمه بيرنز وستالكر النتائج المرضية المصاحبة للعلاقة بين البناء الآلي للتنظيم، وتغير التكنولوجيا وعدم استقرار أحوال السوق. كذلك تزيد متطلبات إنجاز الهدف، من مشكلة تدعيم النمط، وبالعكس أيضاً يعمل التأكيد على المشكلات الوظيفية الداخلية، من تزايد الضغوط على المشكلات الخارجية.

على أن هذه المشكلات الأربع قد استخدمت للكشف عن العلاقة بين الأنساق

والأنساق الفرعية، حيث ذهب بارسونز إلى أن كل نسق يطور بناءات فرعية لكي يستطيع مواجهة هذه المشكلات، وأن هذه البناءات الفرعية ذاتها يمكن تحليلها في ضوء المشكلات الأربع للنسق.

فمن الممكن عزل الأنساق وظيفياً ثم تحديد الأنساق الفرعية من خلال إسهامها في حل المشكلات الوظيفية لنسق آخر على مستوى أعلى التحليل. وقد استخدمنا هذا المدخل في الفصل الثاني حينما حددنا الاقتصاد على أنه النسق التوافقي الفرعي للمجتمع.

وهكذا يمكننا عزل المشكلات الأربع، على مستوى المجتمع ككل، من تصنيف التنظيمات تصنيفاً مقارناً. ويرى بارسونز أن الذي يميز التنظيم كنسق اجتماعي عن الأنساق الاجتماعية الأخرى هو التوجيه الأولي لديه نحو تحقيق أهداف نوعية، وهناك أربعة نماذج شاملة للتنظيم، ترتبط بمشكلات للنسق أو الأهداف الأربعة.

وهذه النماذج هي: التنظيمات الموجهة نحو الانتاج الاقتصادي، والأهداف السياسية، والتنظيمات التكاملية، وتنظيمات تدعيم النمط: أما النموذجين الأول والثاني فوظائفها واضحة بذاتها، وإن كان بارسونز لم يفسرها تفسيراً شاملاً يتعدى نطاق التعريف المألوف.

فبينما تعتبر المنشأة النموذج الواضح المهتم بتحقيق أهداف الإنتاج الاقتصادي، فإن ذلك بالمعنى العام يشير إلى «قيم اتفاقية» لا إلى مجرد الإنتاج المادي. وبالمثل فإن التنظيمات التي تستهدف تحقيق غايات سياسية لا تشتمل فقط على الوحدات الحكومية، ولكن التوجيه نحو الأهداف السياسية، يكشف بصورة أقل وضوحاً عن تحقيق غايات قيمة، وعن مراكز القوة في المجتمع.

وتهتم التنظيمات التكاملية «بالتخفيف من حدة الصراعات، وتوجيه الدافعة نحو

تحقيـق التوقعـات النظاميـة، وهـي تشـمل الهيئـات القانونيـة، والأحـزاب السياسـية، وجماعات المصلحة، وتنظيمات الضبط الاجتماعي، والمستشفيات.

أمـا تنظـيمات تـدعيم الـنمط فهـي تلـك التـي تهـتم أساسـاً بالوظـائف الثقافيـة، والتربوية، والتعبيرية، وتضم هذه الفئة: الكنائس، والمدارس، والأسرة مع ملاحظة الفروق بين النوع الأخير بصورة واضحة.

ولا يحدث التمييز بين التنظيمات وفقاً للأهداف التـي تحققهـا في علاقتهـا بالنسـق الاجتماعي الشامل فحسب، بل إن بارسونز يذهب إلى أن هذا التمييـز يمكـن أن يـتم في ضوء خمسة متغيرات، بحيث يمثل التكامل بينها أساس الفروق الواضحة بين التنظيمات.

وهذه المتغيرات الخمسة هي:

1- المستويات الفنية والنظامية للتنظيم.

2- التكنولوجيا أي حصول التنظيمات المختلفة على موارد متباينة.

3- استخدامها بطرق مختلفة.

4- العلاقة بين التنظيم والجوانب الوظيفية المختلفة في المجتمع.

5- تحقيق التكامل بين المستويات المختلفة.

وهذه المتغيرات متميزة، بمعنى أنها تثير تلك التساؤلات، التي يمكـن الإجابـة عليهـا باستخدام الطريقة الاستقرائية، والتي تعتبر هامة ضرورية لصياغة نظريـة صـورية عـن التنظيمات، كما أنها تمثل تحولاً رئيسياً في التأكيد الـذي يقدمـه مـدخل بارسـونز، وعـلى الرغم من أن تفسير كل منهـا يحتـاج إلى مجـال أوسـع مـما هـو متـاح لنـا الآن، إلا أننـا نستطيع القول بأن الفروق المنظمة، تشير إلى مشكلات أمكن تناولها بالفعـل باسـتخدام الطريقة الاستقرائية.

على أن محاولة تحديد الأساس المقارن لدراسة التنظيمات في ضوء مفهوم النسق، لم تكن قاصرة على بارسونز، حيث يعد أرجيرايز Arguers من بين أصحاب نظرية العلاقات الإنسانية الجديدة، الذي حاول وضع أسلوب يساعد على دراسة التنظيمات من الداخل، تكون المشكلة المحورية فيه هي التأثير المتبادل بين التنظيم والفرد.

وقبل أن نفحص اتجاهه هذا، يجب أن نوضح نقطتين هما: أن هـذه النظريـة ذات صلة وثيقة بفكرة «الصحة العقلية» وأن النموذجين القطبيين للتنظـيم اللـذان اقـترحهما يرجعان إلى قدرة التنظيم على تحقيق هذه الفكرة أو عدم تحقيقها، وأنه على الرغم من زعمه بأن التحليل الذي قدمه يصلح لدراسـة كافـة التنظـيمات، إلا أن معظـم دراسـات أرجيرايز قد أجريت على تنظيمات عمل فقط.

ولقـد ذهـب أرجيرايـز إلى أن التنظـيمات الرسـمية والأفـراد، وهـي أساسـاً كائنـات عضوية، أو أنها تنظـيمات يمكـن أن تـدرس عـلى مسـتويات مختلفـة للتحليـل وتشـترك عموماً في خمس خصائص هي:

1- أنها تتألف من مجموعة أجزاء.

2- أنها تسعى إلى المحافظة على كيانها من خلال التساند المتبادل بينها.

3- أنها تحقق أهدافاً نوعيـة، كـما أنهـا تحـاول مـن خـلال المحافظـة عـلى كيانهـا وتحقيق أهدافها الخاصة.

4- أن تتوافق مع البيئة الخارجية.

5- بذلك تستطيع تدعيم التساند المتبادل بين الأجزاء.

ويمكن أن نستخلص من هذه الخصائص الخمسة عدة قضايا، فمن العسير أن تحدد أجزاء التنظيم تحديداً مسبقاً، إذ أنها قد تشتمل عـلى الأفـراد أو الجماعـات أو الأقسـام، كـما أن فكـرة التسـاند المتبـادل تجعـل كـل جـزء عضـوياً بـالضرورة، وكـل التنظـيمات

لها أهدافها الظاهرة أو الكامنة، كما أنها كأنساق تخضع لمؤثرات بيئية، طالما أنها تـدخل في نطاق بيئة أوسع.

ومن المشكلات التي تنشأ عن الحقيقة التي مؤداها: أن التنظيمات تدخل في نطاق بيئة أوسع، القدرة على تمييز الحدود التي ينتهي عندها التنظيم، وتبدأ منها هذه البيئة.

أما المشكلة الأخرى فهي إمكانية التنبؤ بـالتغيرات المقبلـة مـن الظـروف الحـاضرة، وبخاصة عندما لا تكون هناك علاقة ضرورية ومستمرة بين الطاقة والانتاج.

وأخيراً ذهب أرجيرايز إلى أن التنظيمات كأنساق تنطوي على ثلاثة أنشـطة رئيسـية هي: إنجاز الأهداف، والمحافظة على الوحدة الداخلية، والتوافق الخارجي.

ولا يختلف ذلك كثيراً عن المشكلات الأربع الرئيسية للنسـق التـي قـدمها بارسـونز، لكن التشابه بينهما ينتهـي عنـد هـذا الحـد، فلقـد اسـتخدم أرجيرايـز الأبعـاد الخمسـة للمنظمات لكي يحدد التنظيم المرغوب فيه من الناحية القيمة. وطالما أن محاولته هذه، ترتكز على فكرة الصحة العقلية، فإن الأخيرة تحتاج إلى مزيد من الدراسة.

إننا نستطيع أن نعتبر الفرد على درجة عالية من الصحة العقلية، حينما يكون قادراً على «تمثيل كل جوانب خبرته وذاته»، وأن يستوعب الوظائف كلها، بصـورة تمكنـه مـن التوافق والتكيف.

وهكـذا، يحـاول الأفـراد ذوي الصـحة النفسـية العاليـة أن يكونـوا عـلى مسـتوى المسئولية الذاتية، والتوجيه والدافع الذاتي ويتطلعون إلى حل مشكلاتهم، والتخفيف من حدة السلوك القهري. على أن فكرة الصحة العقلية هذه تشير إلى الطاقـة الكامنـة، أكـثر مما نعبر عن الظروف الواقعية، فالواقع محكوم بالتنظيم.

ولهذا، فإن التنظـيم الأفضـل قيمـةً هـو ذلـك الـذي يسـمح بتحقيـق هـذه الحالـة النفسية واقعياً.

ويحدد ارجيرايز التنظيم الأفضل المرغوب فيه في ضوء خمسة متغيرات:

أولاً: أن «الكيان الكلي يرجع إلى تساند الأجزاء وقدرتها على مراقبته»، ويعني ذلك في التنظيم أن الأجزاء لها درجة معينة من الاستقلال الذاتي، كما أن هناك علاقة تبادلية بينهما في الوقت ذاته، بحيث أن كل جزء له درجة من التأثير يحتاجها للمحافظة على كيانه وأداء وظائفه ككل.

والمتغير الثاني: هو «الوعي بوجود نمط للأجزاء» أكثر من انحصار الوعي في نطاق الأفراد الذين يشغلون هذه الأدوات، أي أن إدراك المجموع الكلي للأجزاء هو الأهم.

والمشكلة الثالثة: هي التأثير الذي تخضع له الأنشطة الداخلية الموجهة، وهذه هي فكرة المشاركة، أو بناءات السلطة الأفقية العضوية، لا التسلطية أو السلطة الرأسية الآلية.

والمتغير الرابع: هو «الحلول الفعالة للمشكلات»، وهو يشير إلى الوظائف الداخلية للتنظيم، ويذهب ارجيرايز إلا أن هذه الفعالية تزداد كلما اعترف التنظيم بمشكلاته، وحدد البدائل المناسبة، وقدر النتائج المترتبة على كل منها، ثم اختار أفضل هذه البدائل.

ويتعلق المتغير الخامس بالعلاقة بين التنظيم والبيئة، ومدى تأثير «الأنظمة المحورية» بالاعتبارات الماضية والمستقبلية لا بالظروف الحاضرة فقط.

ويعتقد ارجيرايز أن لكل تنظيم تاريخ خاص به، أما أثر ذلك في المتغيرات المختلفة، فهي مسألة يحددها التحليل الامبيريقي. وعلى أية حال فإنه يرى أن الانسجام بين التنظيم المرغوب قديماً والصحة العقلية للفرد، أمر يرتبط إيجابياً بقدرة الفرد على الإنتاج، والمرونة، والابتكار والتوافق، وأن هذه العوامل سوف تزيد من قدرة التنظيم على البقاء والنمو وإنجاز أهدافه.

تلخيص (اتجاهات ومشكلات):

تثير هذه النظريات الخمس والمداخل التي استخدمها في التحليل المقارن لتنظيمات العمل وغيرها بعض المشكلات الهامة.

ولقد تناول ماينتز Mayntz بعض هـذه الانتقـادات، ثـم ظهـرت حـديثاً في أعـمال المؤلفين الذين اشتركوا في الكتاب الذي أشرف عليه مارش March.

ولم يكن الهدف من هذا الفصل التمهيدي هو حل هذه المشكلات، بقدر مـا حـاول استكشافه بعض الجوانب الفلسفية والنفسـية موضـع الاهـتمام. لكـن هنـاك مشـكلتان تحظيان باهتمام عام، نرى أنه من الملائم تناولهما هنا:

الأولى: تتعلق بالارتباط المتباعد بين المدخل الاستقرائي ومدخل النسق.

والثانية: هي مشكلة الإسهام الذي يقدمه تحليل الدور.

ونستطيع أن نتناول المشكلة الأولى باختصار، إن التنظيم يكتب له البقاء، إلى المدى الذي تتحدد فيه أنساق العلاقات الاجتماعية بنائياً بواسطة متغيرات توجد مستقلة عـن الذين يشتغلون في هذه الأنساق.

وكـل مـا تحتاجـه هـذه المتغـيرات هـو التـدعيم والاختبـار بواسـطة الطريقـة الارستقراطية الصورية التي تبناها كل من بيدج وهيكسون، كما أن هناك حاجة أيضاً إلى امتداد هذه الطريقة إلى التحليل المقارن لتنظيمات العمل وغيرها. وعلى أية حـال، فـإن المشكلة السوسيولوجية الرئيسية أنه لا يوجد اتفاقاً حول المسائل السابقة.

ومثـال ذلـك أن التنظـيمات لهـا أهـدافها المختلفـة، لكـن المشـكلة التـي لا تـزال موضع جدل على مدى إمكانية تحديد هـذه الأهـداف اسـتنباطياً عـلى كـل المسـتويات بالرجوع إلى التصور الوظيفي النسق المجتمعـي (وهـي فكـرة بارسـونز حيـنما أشـار إلى أولوية التوجيه).

كذلك قد يرى البعض أن المتغيرات الرئيسية التي تبرر هذه الأهـداف هـي التبـاين وفقـاً لتكـوين جماعـات المصـلحة السياسـية أو القـوة، وعمليـات اتخـاذ القـرارات في التنظيمات.

على أن التصنيف الوظيفي للتنظيمات وفقاً للأهـداف لا تـزال قدرتـه عـلى تقـديم متغيرات صالحة للتحليل المقارن للتنظيمات موضع جدل.

كـذلك يعتـبر التحليـل الصـوري الاسـتقرائي الـذي حـدده بيـوج وهيكسـون بعـض الاعتراضات، وذلك أن بعض التنظـيمات الأخـرى غـير تنظـيمات العمـل ليسـت بنـاءات مستقرة بالمعنى الذي حـدده، والواقـع، أن العمـق الـذي يميـز موقـف أصـحاب نظريـة النسق يتمثل في تأكيد التعريف الوظيفي للتنظيمات كوحدات ديناميت وأنساق إلى حد ما مفتوحة من اليسير أن نقول إن كلاً من المـدخلين الـوظيفي والصـوري عـلى حـق، إذا اعتبرناهما غير ملائمين نتيجة المحاولات المتميزة لكل منهما لمواجهـة متطلبـات النظريـة واللياقة الامبيريقية على وجه الخصوص.

فإذا سلمنا بأن الأهـداف التـي تحققهـا التنظـيمات يمكـن أن تقـدم الأسـاس الـذي ينهض عليه المدخل المقارن في بحث الفروق بين التنظـيمات، فـإن التسـاؤل الـذي يظـل بحاجة إلى إجابة هو كيف ترتبط الفروق في الأهداف بالأبعاد البنائية؟ يبـدو أن الإجابـة الممكنـة عـلى هـذا التسـاؤل كـما ذهـب اتزيـوني تثـير مسـألة أسـاليب القـوة، بـل إن التكنولوجيا يمكن أن تكون أساساً ثابتاً، كما ذهبت إلى ذلك بعض النظريات.

ولا شك أننا بالتأكيد نحصل على تـدعيم لهـذه الأفكـار في حالـة تنظـيمات العمـل. وطالما أن التنظيمات هي الساق للعلاقات الاجتماعية، التـي تصـاغ بنائيـاً في أدوار، فـإن أحد حلول مشكلة المقارنة يتمثل في البحث عن تلك الأبعـاد ذات الدلالـة الجوهريـة في التحليل المقارن للدور. ولقد درست متغيرات عديـدة، لكـن يبـدو أن هنـاك مجمـوعتين لهما أهمية:

الأولى: هي نوع، ودرجة، ومدى مضمون الدور وأساليبه. ولا يوجد بين هاتين المجموعتين ارتباط متبادل، فالأولى تشير إلى متغير السلطة العادي، وتتعلق بالحرية في تحديد ماهية الدور وكيفية أدائه.

أما الثانية: فإنها تتناول نموذج السلوك الملائم للدور التنظيمي ومدى استقراره. وعلى الرغم من أن فائدة هذه المفاهيم يصعب عرضها بإضافة في هذا الصدد إلا أن هناك بعض الدلائل حول قدرتها على المقارنة يمكن تناولها.

فالعامل في خطوط تجميع المنتجات الصناعية والمعلم -مثلاً- لا يؤديان فقط أشياء مختلفة في أدوار عملهم، لكن نوعية العمل الذي يقومان به مختلفة تماماً فدور العمل بالنسبة للمعلم أقل نوعية، منه بالنسبة لعامل التجميع، وهو يماثل في ذلك دور المدير.

كذلك يميل التنوع في مضمون الدور وأساليب أدائه إلى الارتباط بدرجة الاستقلال الذاتي التي يحققها الفرد في دوره، فحينما يفرض المحتوى النوعي للدور، وبناء السلطة المستقرة طريقة معينة على الأشخاص في أداء أعمالهم، وينعدم الاستقلال الذاتي تماماً.

ومع أن هناك اتجاهاً يكشف عن ارتباطين النوعية والاستقلال الذاتي أو انعدامه، لكنها كأبعاد موضوعية ليس من الضروري أن يكون بينها ذاك التساند المتبادل.

مثال ذلك أن العالم في تنظيم العمل، يعني بالبحث التطبيقي، ومن ثم فقد يكون له دوراً نوعياً تماماً. لكنه يحقق درجة عالية من الاستقلال الذاتي فيما يتعلق بتحديد طرق كيفية القيام بدوره، ويتحقق ذلك أيضاً بالنسبة لدور الأخصائي الاجتماعي.

إن عمومية محتوى الدور يصاحبها الاختيار بين ما يجب أدائه، وكذلك الوسائل المستخدمة.

وعلى الرغم من أن هذه الاختلافات يمكن إرجاعها إلى بناء التنظيم، إلا أن

التعرف على الفروق في الأهداف، التي أوضحنا أنها تمثل أساس تصنيف نماذج التنظيم، يساعدنا في حل كثير من مشكلات القياس، والاستقراء والتصنيف المهني، من خلال توسيع نطاق تحليل الدور.

ومعنى ذلك أننا إذا تمكنا من توسيع مجال تحليل الدور، واستخدامه بصفة عامة، في استكمال التحليل الاستقرائي للشورى، فسوف يكون من اليسير أن نكشف عن الأساس المقارن لأنساق الدور.

إن تحليل الدور، بالمعنى الذاتي أي مدى ملاءمة الشخص لمتطلبات الدور التنظيمي وهي المشكلة الرئيسية للدراسة المقارنة، يمكن أن يرتبط أيضاً بالفروق المقارنة بين الأدوار، التي أشرنا إليها.

وهكذا، قد يكون من الملائم أن نقول أن هنالك بالفعل نظرية مقارنة التنظيمات، بينما لا يوجد في الحقيقة سوى مداخل للدراسة ومع ذلك فإن البناء المتكامل لكل من النظرية ونتائج البحث ليسا بعيدين تماماً كما ذهب إلى ذلك بعض الدارسين.

الاجتماع الصناعي.. مقدمة، نشأته، تعريفه

يتناول علم الاجتماع الصناعي ظاهرة تاريخية هي الصناعة الميكانيكية التي تعتمد على جهد الآلة، ولقد كان للاقتصاديين بوجه خاص فضل السبق في تقديم بعض الدراسات التاريخية لأنماط التطور الصناعي ومن هذه الدراسات نظرية بوتشر Boettcher «مراحل التطور الاقتصادي» وكذلك محاولة رستو Rostow عن «المراحل النمو الاقتصادي»[1] الخمسة وهي ما تعرف بـ:

1- المجتمع التقليدي.

2- مرحلة الاستعداد للانطلاق الاقتصادي.

(1)W.W. Rostow, Stage of Economic Groth, A, on communist Manifest, combridge. University Press, 1960.

3- مرحلة الانطلاق الاقتصادي.

4- الاتجاه نحو النضج.

5- مرحلة الاستهلاك الجماهيري.

وإن لم يكن لهذا التقييم المرحلي علاقة مباشرة لمشكلات البناء الاجتماعي للصناعة إلا أنه يمكننا استنتاج نوعية هذا البناء ومشكلاته من واقع هذا التقسيم والذي يشير إلى المراحل الثلاث وهي -الثورة الصناعية والتصنيع، والصناعة الآلية التي تقابل إلى حد ما المراحل الثالثة والرابعة والخامسة في تقسيم رستو.

وفي هذا المجال يمكن القول بأن نظم الإنتاج في المصنع الحديث بأشكالها المعاصرة جاءت وليدة تطور في نظم الإنتاج التي سبقت المصنع الحديث تاريخياً والتي ما زالت قائمة بدرجة أو بأخرى في بعض فروع الإنتاج الصناعي.

وقد بدأت هذه النظم من فجر التاريخ الحضاري ممثلة في نظام الإنتاج المنزلي للمصنوعات التي تحتاجها الأسرة.

وشهد العالم عدد من نظم الإنتاج البدائية التي ظلت تتطور وتتحسن بشكل بطيء حتى بدأت الفترة التي تسمى بالثورة الصناعية أول بداية القرن الثامن عشر على وجه التقريب، فبدأ نظام المصنع الحديث في الظهور والانتشار، وظهرت مقدمات نظم جديدة للإنتاج الصناعي اقترنت بالمصنع الحديث.

وفي هذا يمكن القول بأن بلداً واحداً في العالم، هو بريطانيا، هو الذي عاش الثورة الصناعية بجميع.. مراحلها وشتى أطوارها ومظاهرها، وعانى كافة مشاكلها وآلامها في عام 1769 اخترع البريطاني Arkwright أركرايت أول ماكينة للغزل.

ثم قام بعد ذلك البريطانيان هارجريفز، Hargreaves وكرومبتون Crompton، وهما من عمال النسيج بتطوير هذه الماكينة وإدخال بعض التحسينات إليها ثم قاما

بتعديلها في عام 1772- 1775 بإدارتها بقوة دفع الماء.. بدلاً من القوة اليدوية، وفي نفس العام بدأ اركرايت تشغيل آلته الجديدة للغزل.

ثم استطاع «جيمس وات» James Watt اختراع أول آلة بخارية في التـاريخ والتـي أمكن بعد إجراء بعض التعديلات إليها أن تصبح الآلة البخارية في 1785 مصـدراً لتوليـد الطاقة في صناعة القطن.

وبعدها في عام 1790 في صناعة الحديد ثم أعقب تلك الاختراعات اختراعات أخـرى في ميدان الكيمياء وفي تطوير وسائل النقل والمواصـلات مثـل إنشـاء السـكة الحديديـة.. والترام وغيرهما وبذلك يمكن القول بأن المعالم البارزة لتلـك الثـورة الصـناعية كانـت قـد اكتملت حوالي سنة 1790 ولم تكن هذه الثورة الصناعية ودلالتهـا تخـتصر عـلى الإنتـاج الصناعي وإنما شغلت علم الاجتماع بوجه خـاص مسـألة أسـباب تلـك الثـورة الصـناعية حيث كان من الضروري أن تصحب هذه الثورة تغـيرات واسـتبدال في القـيم والمفـاهيم المستمدة من المجتمعـات الزراعيـة والحرفيـة التـي كانـت موجـودة في أوروبـا في ذلـك الوقت، وظهور ظروف جديـدة اجتماعيـة واقتصـادية وقانونيـة مثـل «الملكيـة الخاصـة لوسائل الإنتاج، تحرير الأيدي العاملة وتحلل نظام الطوائف القديمة وظهـور طبقـات في نهاية الأمر من أصحاب العمل والرأسماليين».

وعرفت هذه الفترة حيث اصطلح عليهـا المؤرخـون بفـترة الثـورة الصـناعية 1770- 1800 هذا التقدم الذي ظهر في عدد من ميادين الإنتاج الصـناعي[1] جـاء نتيجـة حلقـة من التطورات التي امتدت فيما بين القرن الرابع عشر والسـابع عشر وهـي الفـترة التـي تعـرف بـعصر النهضـة Renaissance والتـي تميـزت بتحريـر التفكـير مـن آثـار المـاضي وتقاليده حيث تميز المفكرون في هذا العصر مـن أمثـال بـاكون Bacon وكـوبر نيكـوس

(1) د. فؤاد شريف، إدارة الإنتاج (ص 67).

Copernicus، وكبلر Kepler، ولينونارد دفنشي وجاليليو، وديكارت، ونيوتن على إعـادة النظـر في ظـواهر الكـون والحيـاة حـولهم باسـتخدام الطريقـة العلميـة بـدلاً مـن تعاليم الكنيسة.

وقد دعا هؤلاء المفكرون إلى استخدام الطريقة العلمية في بحث الظواهر الطبيعيـة بالاعتماد على التجربة المنظمة والإثبات المنطقي، ولم تكن أوروبا مثـل هـؤلاء الفلاسـفة العلماء قد عرفت شيء من البحث العلمي منذ حضارة الإغريق.

ولم تكن عملية التحول الاجتماعي سـهلة أو ميسـورة، فقـد ولـدت بطبيعـة الحـال صراعات بين دعاة الطريقة العلميـة وبـين السـلطات الرجعيـة ولقـي كثـير مـن هـؤلاء المفكرون المجددون العنت والاضطهاد مثل روجر باركباكون وجاليليو غير أن هذه الفترة شهدت في النهاية تقدماً ملموساً في بعض العلوم الطبيعية كالفلـك والرياضـة والطبيعـة والكيمياء، وهي المصادر الأساسية التـي زادت معرفتنـا بخـواص المـواد، فأصـبح ميسـوراً تشغيلها وتشكيلها.

وما أن دخل القرن الثامن عشر على أوروبا حتى أصبحت الطريقة العلميـة تتمتـع بشعبية واسعة فحـل التفكـير الكمـي الـدقيق محـل الصـياغات اللفظيـة غـير الدقيقـة، وسادت النظرية العلمية التجريبية محل الخرافات والتقاليـد، وزاد شـعور المجتمـع بـأن التقدم ممكن، وأن الطريقة آلية هو السيطرة على الطبيعة، وأن سر هذه السـيطرة هـو المعرفة وأن وسيلة المعرفة هي البحـث ولهـذا عرفـت هـذه الفـترة تاريخيـاً باسـم عصر التنوير The Age of Enligherment وهي الفترة التي اقترنت بالاختراعـات المكانيكيـة التي أشرنا إليها.

ولعل دلالة هذه الاختراعات أيضاً تتعلق بأشخاص مخترعيها فقد صدر أغلبها عن «صـناع» فهـارجريفز كـان نجـاراً ونسـاجاً واركريـت كـان هاويـاً لصـنعة الميكانيكـا، وكرومبتون كان غزالاً. نخلـص مـن ذلـك أن الثـورة الصـناعية جـاءت عـلى حـد تعبـير

جون نيف نتيجة «للثورة العلمية» التـي سـبقتها فالمصـنع الحـديث هـو محصـلة ثـورة علمية انتقلت بناء منذ الجذور الأولى لتحويل الإنتاج الصناعي من الطرق اليدوية التـي تعتمد على العمل اليدوي أو العدد اليدوية البسيطة، كـما كـان الحـال في نظـم الإنتـاج البدائية منذ التطورات التي كانت بداية الثورة الصناعية التي تحققت بوادرها في 1780 حتى يومنا هذا وما صاحبها من تغير اقتصـادي واجتماعـي وثقـافي وقـانوني وفنـي فـيما سوف نتناوله في هذا المضمار.

المجتمع الصناعي..

مبادئه، وأهدافه، وعلاقته بغيره من العلوم الاجتماعية

لا يختلف علماء الاجتماع والاقتصاد والمؤرخون في أن علم الاجتماع برمته كان ثمـرة من ثمرات المجتمعات الصناعية الحديثة ومن ثم كانـت الصـناعة مـن أبـرز موضـوعات هذا العلم الجديد وأكثرها استئثاراً باهتمام الباحثين فيه.

وبرغم ذلك التعريف المقصود «بالمجتمع الصناعي» وبـذلك نـدخل في تعمـيم مـن التعريفات لهذا الكائن المسمى «بالمصنع» فإذا أخذنا وجهة نظر الرجل العادي بأنه يميز المصنع بأنه «محل عمـل» تتـوافر فيـه مواصـفات أو صـفات معينـة وهـو «مفهـوم» لا يختلف عن ما ورد في بعض تشريعات العمل والإنتاج حيث يوصف المصـنع بأنـه محـل تتوافر فيه اشتراطات معينة، أما الاقتصادي فإنه يفهم المصنع على أنـه الوحـدة المفـردة التي تمثل التنظيم الصناعي الحديث، وعندما يتعرض لدراسة الإنتاج يتحدث عن عوامل أربعة هي:

1- الأرض أو الطبيعة.

2- رأس المال.

3- العمل.

4- المنظم.

وهو يعني من وراء هذا التقسيم خدمة غرضه في دراسة توزيع قيمة الإنتاج بين هذه العوامل الأربعة، ولهذا لا يتعدى نظرة الإطار الخارجي للمصنع ولا يهمه أن يدرس الإنتاج كما يدور في داخله، والطرق التي يستخدمها «المنظم» في تنظيم الإنتاج داخل المصنع.

والمهندس المتخصص يفهم المصنع على أنه مجموعة عمليات ميكانيكية، ويتركز نظره على الجانب المادي من عملية الإنتاج، أما من وجهة نظر إدارة الأعمال الصناعية أو إدارة الإنتاج كما يعرف الآن، فإن للمصنع مفهوماً أوسع من مجرد العملية المادية للإنتاج، أو محل عمل يجب أن تتوافر فيه اشتراطات ينص عليها القانون.

وعليه ومن هذه الأفكار أو المفاهيم Concepts تختلف من نظرة لأخرى منذ عشرينات وثلاثينات القرن الماضي، حيث نجدها في كتابات ومؤلفات علم الاقتصادي السياسي، وفي الكتابات السياسية الاجتماعية، عندما وصل التصنيع في تلك الآونة إلى درجة هائلة في انجلترا وحدها.

حيث كان التفاؤل المطلق والإيمان بالمستقبل قد ساد المجتمع كما نرى عند رأي[1] آدم سميث (عاش من عام 1723- 1790) فقد كان يرى «المزايا» التي عادت بها الآلات والمصانع على زيادة الإنتاجية بشكل غير عادي لم يكن مألوفاً حتى ذلك الحين، وأنه من شأن الانتاجية العالية أن نخلق في المجتمع الذي تنظمه حكومة قوية قادرة حالة رفاهية عامة تمتد لتشمل أدنى طبقات الشعب.

(1) Adam Smith, inquiry into the nature and causes of the meath of nations, E, erunefeid, 3./ Aufi, fena, 1923, 52.

كما نشر «دافيد ريكاردو» [1] David Ricardo وعاش من عام 1772- 1823 في كتابه مبادئ الاقتصاد السياسي 1821 وفيه يبدي ملاحظته عميقة الدلالة بقول فيها أنه بات مقتنعاً بأن: «استبدال العمل البشري بالآلات كثيراً ما يعود بالضرر على مصالح طبقة العمال، ثم توالت بعد ذلك بسنوات آراء بعض علماء الاقتصاد السياسي والاجتماعيون أمثال اندرو اور Andrew Ure 1778- 1875.

في كتابه «فلسفة الصناعات» والذي تحدث فيه بالتفصيل عن تفكك النظام الطبقي القديم في المجتمع نتيجة أسلوب الإنتاج الصناعي، وحاول الاشتراكيون الطوبانيون Socialist Utopian أو الخياليون خاصة سانت سيمون Saint Simon 1760- 1825 وشارلز فورير Charles Fourier 1772- 1837، وروبرت أوين Robert own 1771- 1858، والذين حاولوا إصلاح الآثار السيئة للتصنيع عن طريق بعض البرامج الإصلاحية المحدودة.

وقد كتب برودون Proudhon 1809- 1856 في عام 1846 يقول: «ثم بعد البؤس تأتي المهانة: تلك هي الشرور التي تفرضها الآلات على العمال».

على أن العمال أنفسهم لم يستكينوا ويخضعوا بل بدءوا في أماكن كثيرة تحركهم الذي وجد فيما بعد تعبيراً تاريخياً عنه في «المنشور الشيوعي» وفي كتابات كارل ماركس 1818- 1880 كل هذا التحول والكتابات المشار إليها في النظرة إلى هذا النظام الصناعي وفي الحكم عليه قد أدت إلى تغيرات لا تتصل بالصناعة فقط، وإنما ظهور أشكال من العلاقات الاجتماعية قد لا تتصل بشكل مباشر بالمصنع أو الصناعة بصفة عامة، وإنما أدى إلى ظهور واكتشاف «مشكلة العلاقات الاجتماعية» وكانت هذه المؤلفات بطريق مباشر وغير مباشر في كل من انجلترا وفرنسا وألمانيا مجرد انطلاقة أولية وبعيدة للاهتمام السوسيولوجي بالصناعة وبالمؤسسة الصناعية.

(1) David Ricado, principle of palitical Economy, 2^{ed}, London, 1821 p 469.

وفي هذا المجال يمكـن أن نشـير إلى ثـلاث موضـوعات تميـزت بـالتردد في الدراسـات الاجتماعية في تشكيل أي علاقة بين المجتمع الصناعي مع غـيره مـن العلـوم الاجتماعيـة خلال القرن التاسع عشر وهي:

1- مشكلة تقسيم العمل وآثاره الاجتماعية.

2- واغتراب الإنسان الذي ترتب على العمل الصناعي.

3- وأخيراً المجتمع الطبقي كنتيجة للتنظيم الاجتماعي في عصر الصناعة.

أولاً: حظي موضوع تقسيم العمل بأهمية كبرى في كتابات علماء الاقتصاد السياسي حيث لم يخلو أي كتاب فيه مـن معالجـة هـذا الموضـوع حيـث نجـده في تحليـل الآثـار البنائيـة للانتـاج الصـناعي المعتمـد عـلى تقسـيم العمـل نقطـة ارتكـاز تـربط دراسـات الاجتماع الصناعي الحديث بالاقتصاد السياسي كما نعرفه عن القرن التاسع عشر.

ثانياً: غلبت مساهمة الفلاسفة على دراسات علماء الاقتصاد السياسي على أساس أن الإنسان في ظل الانتاج الرأسـمالي الحـديث يعـيش نوعـاً مـن الاغـتراب الوجـودي وكـان هيجـل Hegal قـد أدخـل مفهـوم الاغـتراب إلى «الفلسـفة» للدلالـة عـلى العلاقـة الانطولوجية بين الطبيعة والعقل، ثم عمد مفكروا اليسار الهيجليـون إلى اسـتغلال هـذا المفهوم في نقد الدين، كما نجد لدى ماركس[1] على وجه الخصوص حيث نجد معه أيضاً انجلز Engles وبرودون وغيرهم يؤكدون على ثلاث ظواهر هي:

أ- أن العامل تحول إلى مجرد أداة للآلة، التي ليست سوى نتاجاً بشرياً.

ب- أن العامل قد أصبح عبداً لنتاج عمله، الذي بات يتحكم فيه ويسـيطر عليـه في صورة رأس المال.

(1) D P.J.Proudhon, system des contracliction economiquues s, ed, paris, 1864 T.g .162.

ج- أن العامل مع أنه يطلع بالعبء الحقيقي في عملية الانتاج الصناعي إلا أنه ظل مع ذلك معدماً لا يملك شيئاً.

ومع ذلك ورغم ما تردد من ادعاءات إلا أن البحوث الحديثة ثم تلك النتائج الأولية التي توصل إليها بعض علماء الاجتماع الذين عرضوا للصناعة في القرن التاسع عشر. ومع ذلك فمشكلة اغتراب الإنسان في ظل ظروف العمل الصناعي من الموضوعات الأساسية التي يتحتم على علم الاجتماع الصناعي الحديث التصدي لها بشكل أكثر فعالية.

ثالثاً: لم يتركز اهتمام الكتاب الاجتماعيين بالصناعة والمؤسسة الصناعية في القرن التاسع عشر بالدرجة الأولى على دراسة الوضعية الخاصة لبناء المصنع كنسق اجتماعي أو للعمل الصناعي وما يكتنفه من ظروف، وإنما انصب على الآثار الاجتماعية الأوسع لهذا الشكل الجديد من الانتاج.

وكان «لورنز فون شتاين Lorenz Von Stein » 1816 - 1890 قد أطلق مصطلح «المجتمع الصناعي» منذ وقت مبكر وذلك في مؤلفه «تاريخ الحركة الاجتماعية في فرنسا منذ 1789 حتى الوقت الحاضر» وقد فهمه بالدرجة الأولى ككيان يسيطر عليه الصراعات الطبقية، وتكشف التناقض بين «الثراء والفقر» إلى تناقض بين «العمل ورأس المال» وبين «البورجوازية والبروليتاريا» وبين أصحاب العمل والعمال.

وظلت هذه مسيطرة على الكتابات السياسية ابتداءً من سان سمون وكارل ماركس، ولدى الكتاب الاجتماعيين الألمان، والقضية الأساسية التي تستند إليها كل هذه التحليلات أن الانتاج الصناعي يحمل في داخله جذور الصراع في المصالح بين أولئك الذين يعرضون جهدهم في سوق العمل.

واستمرت الدراسات للتوالي والتي لا يمكن طرحها في هذه العجالة حتى وصلت إلى أن تصل إلى البحوث والدراسات الحديثة ومن أهمها لدراسة ونتائج

البحوث التي أجراها التون مايو كما سنرى فيما بعد، لتتخطى الحواجز، وتكتب فصل النهاية في مرحلة التكوين في علم الاجتماع الصناعي حيث أسهم علماء الاجتماع في دراسة كافة الجوانب المرتبط بهذا العلم.

مناهج البحث في الاجتماع الصناعي

ينظر المتخصص الصناعي إلى المؤسسة الصناعية كمجال للتفاعل الاجتماعي الصادر عن سلوك انساني منظم (أو رسمي) من ناحية تلقائي (أو غير رسمي) من ناحية أخرى ويجمع بين أنواع التفاعلات المختلفة وهذه درجة قد تقل وقد تعظم تنسيقياً من أجل تحقيق الهدف من وجود هذه المؤسسة، ومن ثم فلا بد لنا من معرفة الوسائل التي توصل إلى تحقيق هذه الأهداف عن طريق البحوث والمناهج التي يمكن اتباعها، وخطوات التنفيذ التي يجب أن تتبع في اجرائها.

أنواع البحوث:

اتجه التحليل السوسيولوجي للظواهر الصناعية نحو الاهتمام بالتنظيم للمؤسسة الصناعية (كالتسلسل الرئاسي) أو مشكلات التفاعل الاجتماعي في شبكة العلاقات داخل هذه المؤسسة مثل (بناء جماعات العمل).

وكما ذكرنا فإن الفضل في هذا العمل يرجع لرتشارد أو كريت ودوره في تطوير نظام الصانع المستقل إلى نظام المصنع فكان أو منظم للانتاج أو أول منظم للمصانع وأول من صمم لائحة نظام العمل في المصنع الحديث والذي يرى بوضوح (أن المصنع يحتاج إلى العامل النظامي) لا إلى «الصانع الماهر» كما يحتاج الجيش الحديث إلى «الجندي النظامي» بعد «الفارس المستقل» أما عن التحليل السوسيولوجي للظواهر الصناعية لعلاقات التفاعل الاجتماعي في العلاقات نجد أن هناك نوعين هما: التحليل التنظيمي، والتحليل التفاعلي.

1- التحليل التنظيمي:

وهو يتميز بأن له تراثاً علمياً زاخراً، خاصة إذا اعتبرنا التنظيم هو أن الدراسات السياسية ذات الصبغة القانونية كما عرفنا في القرن الماضي خاصة تلك التي بدأت تهتم بتحديد الأفكار والقواعد المعيارية التي تميز كياناً اجتماعياً وتربط أوصاله.

وهكذا نجد أن المصنع يتصف ببعض الخصائص التنظيمية التي تجعل من مؤسسة والتي لا يمكن أن تحقق أهدافاً إلا عن طريق تنسيق أساليب السلوك تنظيماً يتصف بالاستمرار وهكذا يحتوي التحليل التنظيمي للمصنع على دراسة التسلسل الرئاسي للأدوار في هذا المصنع في أجزائة أو كليته.

ويشغل الاهتمام الأول في هذا الصدد «لائحة المصنع» أي تنظيم العلاقات داخل المصنع بين أصحاب العمل أو الإدارة من ناحية أخرى، ومن ثم تعدد وسائل مناهج البحث التي يمكن أن تكون أصلح من غيرها للتحليل التنظيمي، التي تتميز العناصر بالاستمرار النسبي ولذلك لا يمكنك فهم تجاههم، وطريقة أدائها لوظائفها من خلال النظرة المقتصرة على الحاضر كلية.

ولكن لا بد من أن نأخذ في اعتبارنا تاريخ نشأتها، وما طرأ عليها من تغيرات بنائية، ولهذا تعمد في هذا المجال إلى الوثائق التاريخية، كما من شأن التقنين المكتوب عادة للسمات التنظيمية أن يقودنا إلى تحليل السجلات والملفات بما تتضمنه من وثائق مختلفة، أيضاً لابد من الأخذ في الاعتبار تفسير هذه العوامل تفسيراً سوسيولوجياً، ورد فعل العمال في مسألة قوانين اشراكهم في مجلس الإدارة.

وأفضل السبل لتقصي المصنع في هذا الاتجاه استخدام منهج الاستبار Interview ويمكن تقنين هذا الاستبار تبعاً لدرجة المقارنة التي ينبغي الوصول إليها في بحثنا حيث ينصب اهتمامنا في إطار التحليل التنظيمي منصباً على المسائل الأساسية ذات الطبيعة العامة، مثل دراسة الهيكل التنظيمي مع ربطه ببناء البيئة الاجتماعية لهذا المصنع، مثل

تشريعات العمل المقارنة بين المصنع والمصانع الأخرى، أو بين الصناعات نفسها، أو حتى بين دول وبعضها، وبهذا ندرك إلى أي حد يساهم التحليل التنظيمي في خلق علاقات بين علم الاجتماع الصناعي وبين علم الاجتماع العام.

2- التحليل التفاعلي:

ويعمد مباشرة إلى دراسة العلاقات بين الناس، كما يتضح في الاتجاهات وفي أساليب السلوك، وعلى الرغم من أن لهذه الظواهر الاجتماعية بعداً تاريخياً أيضاً، يتمثل أساساً في وجهات نظر عمالية من الخبرات السابقة غالباً إلا أنها تمثل في العادة مواقف حية معاصرة فعلاً.

وهذه المواقف التي تدفع إلى التناول التحليلي عادة وتتميز التفاعلات -حتى لو كانت تتم على نحو منمط- بأنها أقل ثباتاً من العناصر التنظيمية، ولهذا ترتبط النظرة التحليلية التفاعلية بالحاضر أساساً. ويجري جميع المواد بواسطة أدوات البحث المميزة للعلوم الاجتماعية الامبريقية وعلى رأسها: الملاحظة، الاستبار، والتجربة.

ولما كان موضوع البحث في التحليل التفاعلي هو الإنسان الفرد أو الجماعات الصغيرة بشكل مباشر، أصبح هناك ارتباط وثيق بين هذه البحوث وبين نظرة علم النفس الاجتماعي، كما لا يمثل الارتباط العام بالظواهر.

المصنع تنظيم اجتماعي

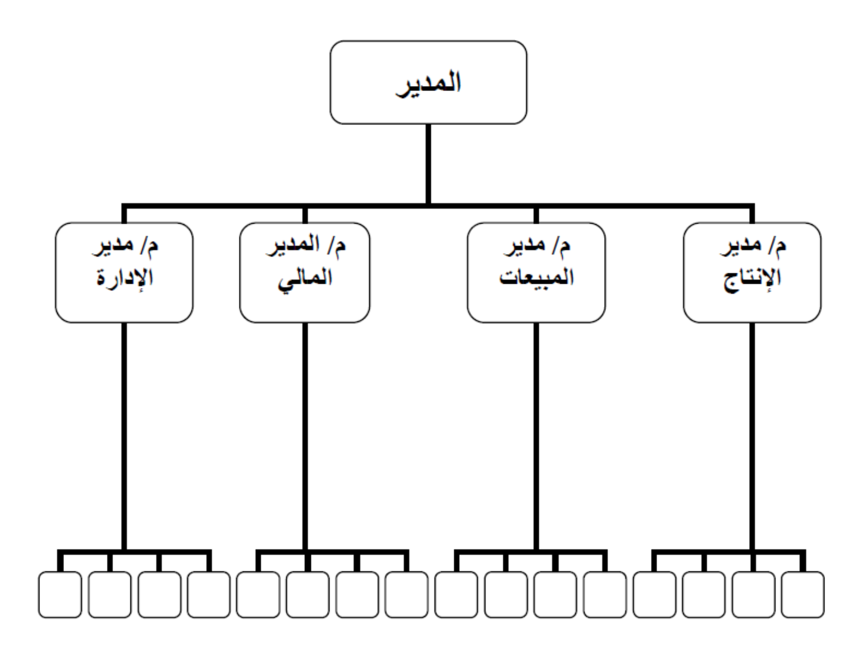
آراء جاردنر:

إن فحصنا لأي مشروع أو مصنع وجدناه صورة مصغرة لتنظيم اجتماعي لقطاع صغير داخل المجتمع الكلي يزاول نشاطه فيه وتنعكس داخله الصراعات القائمة في العالم الواسع، ويتقدم التطور الصناعي والفني، نرى أدلة كثيرة على وجود الصراع

وعدم التكيف داخل هـذه الـنظم مثـل تزايـد قـوة اتحـاد الصـناعات المصـحوب بصراع عنيف وفي نفس الوقت صراع الجماعات التي كانت تخضع تقليداً للإدارة مثل ملاحظـي العمال ومن ثم فلابد من فحص التركيب الاجتماعي بـنفس الطريقـة التـي يفحـص بهـا المهندس الميكانيكي تركيب آلة ما.. وكيـف تـؤثر الأجـزاء في بعضـها وأولى هـذه الأشـكال التنظيم الشكلي.

التنظيم الشكلي

وهو مجموعة المراكز المتتابعة التي تكون نموذجاً في شكل المروحة يمتد من الرئيس أو مـدير المشروع في القمـة إلى العـمال في القاعـدة، وهـو محـدداً مـن حيـث التقسـيم الوظيفي للواجبات ومسؤولية كل مركز تجاه الآخر، تضع هذه التقسيم الإدارة وتفرضـه الهيئة العليا.

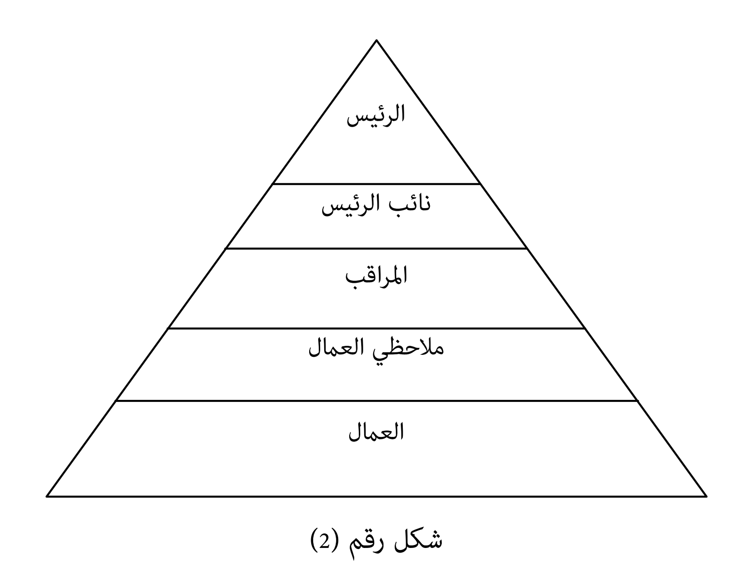


شكل رقم (1) التنظيم الشكلي

فضلاً عن هذا نجد أنماطاً من العلاقات لا تظهر في الخريطة وهو ما نسميه بالتنظيم غير الشكلي وهي مختلفة ومتنوعة نتيجة التفاعل الذي يفرضه جو العمل ويكون التغيير تلقائياً دون أن تفرضه أو يقصده المشتركون فيه.

وقد أثبتت الدراسات فعالية الدور الخطير الذي تلعبه في تقرير موقف العمال وسلوكهم تجاه عملهم ورؤسائهم والمصنع والتابعون له فجماعة العمل تقرر المستوى اللائق للانتاج وغالباً ما يعرقل التنظيم غير الشكلي فيما يختص بمستوى العمل الطلبات التي تبديها الهيئة العليا ويعمل ما يخالف ويعرقل الأهداف التي تضعها الإدارة.

فتشعر الإدارة أن هذا التنظيم لم ترسم هي خطته ولا تستطيع بسط نفوذها عليه وهو دائم العمل في التدخل في طريق تنفيذ الخطط التي تضعها الإدارة. وهناك خاصية أخرى من خواص تنظيم المصنع وهي وجود مجموعات معقدة من النظم الخاصة بالمراكز كما نجده في خريطة التنظيم العادي في وضع مراكز متتابعة.



شكل رقم (2)

ويتشابه هذه التنظيم العسكري في المعاملة حيث تحدده الرتب ولكن هذا النظام نظام واحد من عدة أنظمة تطبق في المصنع ولا تقل في هذا أهمية الشعور والتميز في نواحي الأفضلية وكذلك اختلاف مراكز الرجال والنساء وكذلك قيمة الأجر وأثرها على الفرد وكيفية تقاضيه لهذا الأجر وكذلك الاختلاف في نوع العمال المهرة أو عدمها وكذلك التميز من ناحية السن والقدم ومن ثم فإن من النادر أن نجد تنظيماً له تحديد تام لمراكز الحالات وكذلك مدى الحالة الاجتماعية للأفراد من مكاتب وأثاث وأن أي تغير أو اضطراب يطرأ على هذه الشعارات الاجتماعية جدير أن يخلق مشاكل أدبية وأخلاقية خطيرة.

وإذا عدنا للشكل الأول نجد أن العلاقة بيد كل فرد ورئيسه هي من أهم العناصر في التركيب وهي سلاسل تمتد من القمة إلى القاعدة في صورة اجراءات مثل الأوامر والتوجيهات والاستجوابات وكذلك في نفس الخط تسير الخطوط المختلفة من أسفل إلى أعلى البلاغات والإجابات.

وهذه العلاقة بين الفرد ورئيسه لها مميزات خاصة على جانب كبير من الأهمية.

إن نظرة التابع لرئيسه وتوجيه نشاطه في الموافقة وعدم الموافقة على ما يقوم به من أعمال والحكم على طريقة أدائه، كما أن فرص التقدم تتوقف إلى حد كبير.. على علاقة الرئيس بمرؤوسه في الترقية والعلاوة وغيرها من المكافآت. ولذا نجد الشعور بالقلق دائماً يشوب العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وانتباه الدائم نحو الذين يعلون مكاناً وكذلك الحال بالنسبة للذين في مراكز الإدارة والرقابة والهيئة التنفيذية.

ومن ثم نجد أن المصنع يحتاج إلى درجة كبيرة من التنسيق بين أجزائه المختلفة إذا كان عليه أن يسير في عمله بطريقة هادئة منتجة، ويتوقف هذا التنسيق الصحيح على الاتصال بالأفراد إلى حد كبير بين جميع المستويات وبين القطاعات المختلفة.

ومن النادر أن يقوم قسم من الأقسام بعمله بكفاءة إذا كان معزولاً وغير متماسك

مع بقية أجزاء التنظيم وما يتبع هذا من العمليات السلوكية في الأداة بين الرئيس ومساعده وبقية الأفراد وتسلسل الإجراءات من القمة إلى القاعدة وبالعكس وما يحدث خلالها من تغيرات زائد التغيرات والتطورات التي تطرأ على النظام الاقتصادي من قانونية وتطوير التنظيم وما يلائم هذه القوى الخارجية ينتج عنه تغير داخل التنظيم زائداً على صراع الأفراد والتنظيمات من أجل التطور وكسب امتيازات جديدة.

ولكن هذه القوى لا تتجه في طريقها دون معارضة فكل تغير عرضه لأن تقابله صعوبات ومن ثم يكون شأن المصنع شأن القائد الحي الذي يعمل على الاحتفاظ بما له من التوازن في جهازه وهناك أنماط من التغيرات يبدو أنها لابد وأن تقابل دائماً بالمقاومة والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة مجموعات مترابطة.

أولاً: التغيرات التي تهدد بالانتقاص من مراكز أو هيبة المجموعة أو الفرد مثل مقاومة نقل موظف من مكتب عمل في المصنع يقل مركزاً عن عمله الأول فيهدد رغبتهم في الظهور بمظهر المجموعة ذات المركز الرفيع وضمان أن تقرن أسمائهم بأسماء العمال في المصنع وهم يشغلون أدنى المراكز فيه.

ثانياً: التحاق النساء والزنوج بأعمال تتطلب مهارة يقابل بكثير من المعارضة لذلك كالتقليل منه أو تضييق مجال التعدد والنشاط فمثلاً منح الهيئة المشرفة على شؤون الأفراد الحق في الحاق العمال بالعمل أو فصلهم منه يقضي على جزء من سلطة ملاحظ العمال ويجعله يشعر أن أهميته قد قلت ولذا نرى أن الإدارة تثور على التنظيمات التي تقوم بين عمالها خوفاً من تدخل النقابة في حرية هيئة الإدارة في أن تدير العمل كيفيما تشاء وأخيراً التغيرات التي تعمل على القضاء على الروتين المضاد.

ثالثاً: وكذلك نرى عملية التكتل في قطاعات، فباتساع حجم المصنع يزداد التخصص ليس فيما بين الأفراد بل أيضاً فيما بين المنظمات ونشوء علاقات مختلفة، مما يؤدي إلى تقسيم التركيب الكلي للمصنع إلى قطاعات رأسية يتحتم تكاملها جميعاً في

كل متعاون ومع ذلك يشمل كل قسم على حماية نفسه من طغيان رغبات الأقسام الأخرى فيكون الصراع واضحاً ومنتشراً.

ومن الأمور البالغة الأهمية أيضاً الميل إلى تركيز السلطة لشعور من في القمة بأن الشركة على أنها شركته ونجاحها يعتبر نجاح له وكذلك الفشل.

ومن الأمور المألوفة أن الإداريون والتنفيذيون ومراقب العمال يفرضون آراءهم على بقية أفراد التنظيم الذين دونهم، شأناً لطريقة دكتاتورية، ومن هنا جاءت فكرة الموظف الصالح كالجندي الصالح.

فعليه أن يتقبل قرارات وأوامر رؤسائه وينفذها بلا تساؤل ولا تردد وفي هذا الإطار تموت روح الابتكار الشخصي ويدعو هذا التجمع وتحالف العمال وتكوين الاتحادات لمقابلة الاتجاه المضاد وحماية أنفسهم.

ومن هنا تنشأ الاتحادات بين ملاحظي العمال الذين ارتبطوا بالإدارة منذ زمن بعيد فاستطاعوا إيجاد التوازن في علاقاتهم مع الإدارة والعمال، وبازدياد حجم التنظيمات ازداد انعزال ملاحظي العمال شيئاً فشيئاً عن القمة وأصبح في كثير من الأحيان أن يختار الرؤساء من خارج التنظيم وكان يمكن أن يتكيف ملاحظ العمال مع هذا الوضع لولا هذين السببين أو الأمرين:

1- معدل التغير الذي يلقى دائماً الجديد من الواجبات على كاهله.

2- أن مختلف الأخصائيون يقدمون دائماً طرقاً حديثة للعمل ويضعون مستويات حديثة لأداء الأعمال ويحدون من حرية ملاحظ العمال في التصرف واتخاذ القرارات فيؤدي للقلق والتفكير بالنسبة لهم.

وحين أصبح للعمال كلمة مسموعة بواسطة النقابة بينما يتجاهل الجميع ملاحظ العمال وهو جزء من الإدارة ويصبح وضعه غير محتمل ولا يجد مخرجاً إلا في تنظيم

يحميه وهكذا يتحرك التركيب إلى حالة أخرى من التوازن وبعد فترة من التذبذب قد يصل التنظيم إلى توازن بين مختلف قواه.

العلاقات الإنسانية في الصناعة

دستور العلاقات الإنسانية في الصناعة «ميلر وفورق»:

1/ أن العمل نشاط اجتماعي.

2/ تتركز حياة الراشد الاجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقا له.

3/ الحاجة إلى الشهرة والأمن والشعور بالانتماء أكثر أهمية في تحديد روح العمال المعنوية وانتاجهم من الظروف الفيزيقية التي يعملون فيها.

4/ لا تكون الشكوى بالضرورة تقريراً موضوعياً للحقائق فهي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانة الفرد.

5/ العامل شخص يتحكم في اتجاهاته وفائدته المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل الشركة التي يعمل بها وخارجها.

6/ تمارس الجمعيات غير الرسمية «التلقائية» داخل العمل ضبطاً اجتماعياً قوياً على عادات العمل واتجاهات العامل الفرد.

7/ التغير من مجتمع ثابت إلى مجتمع متكيف يميل دائماً بالإضرار بالتنظيم الاجتماعي لشركة العمل والصناعة عموماً.

8/ لا يحدث تماسك الجماعة عرضاً بل لابد أن توضع له الخطوط وإذا ما تحقق تماسك الجماعة فإن علاقات داخل شركة العمل قد تصل إلى درجة من التماسك تقاوم الأفكار الصارمة للمجتمع التكيفي.

ومن هنا نرى أن جماعة العمل الغير رسمي هي المصدر الأساسي للضبط الاجتماعي فلابد من تجنب تفتيتها فالاعتقاد الإداري على أساس أنها جماعات تخريبية وتتصرف وفق سيكو لوجيه الدهماء اعتقاد يقوم على فهم خاطئ وخطير ففي البلاد التي تتسع فيها الديمقراطية الصناعية تعد مقياس وروح الحالة المعنوية يجيب عليها العمال وتقيد هذه الروح في ثلاثة وظائف على الأقل في الميدان الصناعي:

أولاً: تعتبر وسائل لكشف المصادر الخاصة للاضطراب بين المستخدمين في مرحلة مبكرة وغالباً ما ترتبط هذه بأمور من المستطاع اصلاحها بسهولة متى عرفت وعلى هذا قد تتجنب الاضطراب المقبل الوقوع.

ثانياً: كذلك مجرد حقيقة أن التعبير عن الإرادة والاستنكارات بهذه الطريقة يعمل كصمام أمان.

ثالثاً: قد يستفاد من الآراء التي يكشف عنها المسح حينما تعد الإدارة سياستها وحينما تقام التغيرات وفي تدريب الرؤساء وتنفق كثير من المصانع آلاف الجنيهات على مبانٍ لا يرغب فيها المستخدومون ولا يحتاجونها حين أنها تتكلف أمور بسيطة تماماً، تتكلف القليل.

ويقول جاردنر: «بينما تتقدم الوسائل الفنية في تيار وتدفق لا يقوم من المعرفة يتخلف ركب تقدمنا عن حياة أفضل».

ولكن بالرغم من الصراع القائم فهناك دلائل تبشر بإمكان الوصول إلى الانسجام والتعاون سوى في نطاق الصناعة أو فيما بين الأمم.

فإذا أردنا أن ندعم الانتاج الصناعي فعلينا أن ندرك أوجه.. الإنسانية فضلاً عن أوجه الفنية ومن هذا نستخلص النظريات وأساليب التفكير، ويرى مور: أن الجانب البشري للعمل هو ظاهرة حقيقية يجب أن تؤخذ في الاعتبار من بادئ الأمر ولهذا لن

نجد حلاً للمشاكل الفنية إلا إذا قضينا على المشاكل البشرية وهذا يؤدي بنا إلى الأهمية الاجتماعية للعمل لأن العلاقات في المصنع أصبحت علاقات وظائف ومراحل في العمل فليس هناك علاقات اجتماعية بين العمال وأصحاب الأعمال بل وبين العمال أنفسهم لذلك أدى هذا لأن يفقد العمل أهميته الشخصية والاجتماعية.

ولهذا استفادت كثير من المؤسسات من العلوم الاجتماعية في بناء تنظيمات أكثر فعالية وتطوير علاقات أكثر رضا بين العمال وفتحت أبوابها للبحث العلمي الاجتماعي.

ويقول في هذا وود: «بينما تعتبر النظم على جانب كبير من الأهمية فإن اعتمادنا الأساسي يجب أن يرتكز البشر أكثر من اعتماده على النظم».

وقد أثبت أن المديرين الجادين ينسون كبرياءهم للتوفيق بين مصالح العمل والعمال عن طريق المكافآت وبرامج الترويح وتحسين ظروف العمل وفي بعض الحالات منح مساكن وإتاحة تسهيلات الشراء بالقطاعي وبرامج الرعاية الاجتماعية بكافة أنواعها.

وقد نشر جيمس دور عضو قسم شؤون الخدمة بالمشروعات التجارية في مجلة هارفارد نتائج بحثه عن العلاقات الإنسانية وتوصل إلى نتائج تجارب أجريت خلال أحد عشر عاماً على النحو التالي:

1- أن الروح المعنوية للعامل تظهر نتيجة تدخل عوامل معقدة كثيرة ولا تعزى إلى عامل واحد فحسب فلا تستطيع الأجور العالية مثلاً أي الفوائد المادية وحدها أن تخلق روحاً معنوية عالياً أو حماساً بين العمال.

2- المكافآت والفوائد المادية من العوامل الهامة بالنسبة لرفع الروح المعنوي في حالة أنها تعبر عن اتجاه الإدارة نحو العمال أما إذا كانت الدلائل السابقة تشير إلى عدم

اهـتمام الإدارة برعايـة العـمال فـإن الأجـور المرتفعـة والمكافـآت لـن توجـد روحـاً إيجابية بينهم.

3- إن أول ملاحظ للعمال يستطيع التعرف على روحهم المعنوية وهو عادة يعكس مجموعة الأنماط الإدارية الواسعة للإدارة العليا في التنظيم.

4- تميل الروح إلى الارتفاع في التنظيمات الصغيرة حيث توجد فرص كافيـة للاتصـال الشخصي بين الإدارة والعمال وحيث يستطيع العامـل الفـرد أن يفهـم جيـداً دوره الـذي يقوم به في المجهود الكـلي للتنظـيم ولكـن التنظـيمات الكبـيرة تواجـه مصـاعب إداريـة ومشاكل اتصال تضع قيوداً على الـروح والمقـدرة المعنويـة التـي يمكـن أن تكتسـب مـن التنظيم.

5- استفادت التنظيمات الكبيرة من الروح والمقدرة المعنوية التي تميز بهـا الأعـمال الجماعية للمجموعات الصغيرة وذلك بأسـلوب اللامركزيـة في الإدارة وتعنـي اللامركزيـة وضع السلطة على مقربة من مسرح العمـل بقـدر الإمكـان والسـماح بقـدر مـن حريـة التعرف لأولئك الذي يعملون في كل مستويات التنظيم وعلى ذلـك تسـير اللامركزيـة إلى توزيع الاختصاصات بقدر الإمكان على ألا يـؤدي ذلـك إلى تقسـيم المشروع إلى وحـدات مستقلة.

6- يمكن أن يكـون هيكـل التنظـيم أو تعميمـه أداة معرقلـة لعمليـات اللامركزيـة وتستطيع التنظيمات الكبيرة بواسطة قليل من الملاحظين الأساسيين أن تجد السلطة على أن تتنازل لأن التنظيمات الكبيرة تقاوم بطبيعتها توزيع السلطة والمسؤولية.

7- تنمو السلطة اللامركزية وتقوى في التنظيمات الكبيرة بواسطة تشجيع التخصـص الزائد في كل فرع.

8- التخصص الزائد يمكن أن يشمل كل الأقسام وأفراد العمال في التنظيم ومعظم التنظيمات قد صممت بطريقة ما بحيث أن يكون كل قسم متخصص في أعماله.

ملخص القول أن رئيس العمال لا يتعامل مع الأفراد والمال وأنه يتعامل مع المال والمواد عن طريق الأفراد.

العلاقات مع مستخدمي المنشأة

إن أهمية العنصر الإنساني في نجاح المؤسسات من العوامل التي تؤدي إلى فرع الانتاجية وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الانتاج وزيادة الأرباح وكسب ثقة الموظفين وتأييدهم للإدارة والسياسات الإدارية وذلك بإعطاء كل موظف فرصة التعبير عن آرائه ورغباته وتستطيع الإدارة الاسترشاد بها. وهذه العلاقة بين الإدارة والموظفين أساس العلاقات الصناعية وعلى هذا فإن هذه العلاقة لها أهداف متعددة منها:

1/ تحسين الوعي العمالي وتعريفهم بالدور الذي يقومون به في الاقتصاد الوطني والقومي ويعرفون ما يعود على المؤسسة من المطالبة بزيادة الأجور دون معرفة بأحوال المؤسسة لأن النتجية ستكون عكسية حيث ينتج عن هذا زيادة في تكاليف الانتاج والتوزيع وبالتالي في ارتفاع الأسعار.

2/ رفع الكفاية الانتاجية للموظفين بما يزيد من أرباح المنشأة بحيث يمكن زيادة أجور الموظفين والعمال.

3/ تقليل نسبة دوران العمل لأن استقرار المستخدمين بالمنشأة يزيد من كفايتهم الانتاجية ويزيد من اخلاصهم للمنشأة.

4/ اجتذاب الممتازين من الموظفين والعمال للعمل للمنشأة.

5/ رفع الروح المعنوية للمستخدمين باتصال الإدارة بهم دليل على مدى اهتمام الإدارة بأمورهم وهذا كافٍ لرفع الروح المعنوية.

6/ تحقيق التفاهم بين المنشأة وموظفيها وكسب ثقتهم.

سياسة العلاقات الصناعية وسياسة التوظيف

نتناول في هذا الجانب الآتي:

1- سياسة اختبار العمال والموظفين وتعيينهم.

2- سياسة تدريبهم ورفع مستواهم.

3- سياسة تقديم الوظائف وتحديد مستويات الأجور والمرتبات.

4- سياسة الترقيات.

5- سياسة الخدمات الاجتماعية.

6- سياسة العلاقات مع اتحادات العمال.

اقرار مبدأ الناحية الإنسانية وقد أظهرت الدراسة التي قام بها «ليندن» و«استوك» العوامل التي يتوقع العمال توفرها في وظائفهم وهي:

1- استقرار العمل.

2- الظروف المريحة.

3- الزملاء الطيبون.

4- الرؤساء الطيبون.

5- فرص التقدم.

6- أجور مجزية.

7- فرص لتطبيق أفكارهم.

8- فرص انتقال.

9- ساعات عمل لا ترهق.

10- سهولة العمل.

وقد عملت بعض الشركات بهذه السياسة مثل:

General Food Coropration و General Electric

وهذه العوامل تعطي العامل أو الموظف نوع من الاستقرار إذا ما أحست المنشأة برغباته وإلمامه بما فيها حتى لا تأتي إليه المعلومات من جهة أخرى لأنهم يربطون مستقبلهم بها ولتهدأ نفوسهم ويوجهون الاهتمام إلى إتقان العمل ويكون بمثابة تشجيع لهم لزيادة المجهود ويحافظ على صلاتهم الطيبة مع الإدارة ومعرفة مدى مركز المؤسسة المالي لأنهم هم الذين ساهموا للوصول إلى هذه النتائج.

التعرف على رغبات العمال والموظفين وآرائهم

وذلك يبدأ برنامج للعلاقات العامة مع المستخدمين بدراسة لرغبات العمال والموظفين وآرائهم على المنشأة وسياستها وأدائها وإيراداتها وتسلك في ذلك طرق متعددة منها:

1- نظام الباب المفتوح The Open Door.

2- تحقيق الشكاوى.

3- نظام المرشدين.

4- اشتراك الموظفين والعمال في أعمال الإدارة.

5- المطبوعات الخاصة بالعمال والموظفين.

6- نظام الاقتراحات.

7- الاستقصاء Attitude Survey.

8- المحادثة مع الموظفين.

طرق اتصال الإدارة بالعمال والموظفين

طريقة الاتصال الشخصي:

1- المشرفون والرؤساء: وهم جزء من الإدارة وهي حلقة اتصال بين العمال والموظفين وبين الإدارة العليا للمنشأة وهي طبقة الإدارة التي على اتصال مباشر ومستمر مع العمال والموظفين والتي يلجأون إليها لحل مشاكلهم وتلقي التعليمات والأوامر وعليهم يقع شرح سياسة الإدارة وبيان الأسباب التي تستند إليها الإدارة في سياستها ولذا على الإدارة أن تجعل هذه الطبقة مدركة للالتزامات المفروضة عليها باعتبارها جزء من الإدارة وتدريبهم في مجال وميدان العلاقات العامة وعلمهم بخطط الإدارة.

2- تدريب المشرفين ورؤساء الأقسام على أعمال العلاقات مع العمال.

3- اجتماع المديرين بالموظفين.

4- اجتماعات فردية بين رئيس العمال والعامل.

5- زيارة المديرين لأقسام المنشأة.

6- زيارة العمال وعائلاتهم للمنشأة.

7- الاتصال غير الشخصي المجلات والصحف الدورية لتعريف العمال والموظفين بسياسة المنشأة وشرحها لهم وتعريفهم بمنتجاتها وتفيد هذه النشرات في محاربة الإشاعة المفترضة والأخبار الكاذبة كما أنها وسيلة ثقافية تضبط العاملين.

8- الأسس اللازمة لنجاح الاتصال:

أ/ اقتناع الإدارة بأهمية العلاقات مع المستخدمين ومشاركتهم في المعلومات المختلفة.

ب/ استعمال لغة مبسطة وأسلوب يتناسب وعقلياتهم.

جـ/ مراعاة الأمانة والاعتماد على الحقائق وعدم المغالاة والتهويش.

د/ عدم اعطاء المعلومات دفعة واحدة حتى لا يصعب فهمها.

هـ/ عدم تكرار المعلومات حتى يتثقف العمال والموظفين.

و/ اختيار الوقت المناسب لتوصيل المعلومات وفي الوقت المحدد حتى لا تضيع قيمتها.

وهذه العلاقات الطيبة لها أثرها البالغ في القضاء على البلبلة والتمزق الاجتماعي الذي ينشأ بين العمال لسببين:

أولاً: اختلاف مستويات التنظيم والإدارة في الصناعة الواحدة أولاً، وبينهما وبين الصناعات الأخرى ثانياً مما يؤدي إلى وجود شحنات من التطلع من جانب المستوى الأقل ومن ثم يؤدي إلى التذمر بطريقة أو بأخرى، فضلاً عما يسببه ذلك من سرعة دوران العمال والتنقل المستمر مما لا يسمح باستقرارهم ومن ثم عدم كفايتهم الفنية والانتاجية وطبعاً المعيشية والنفسية.

ثانياً: كبر حجم المؤسسات وانعدام الصلة المباشر مع العاملين وعدم وجـود الطبقـة الوسطى همزة الوصل المتسلحة «بـالخبرة الإنسـانية» والفنيـة لعـلاج المشـاكل اليوميـة لجمهور مرؤسيهم نتيجة للتطور غير المتكافئ بين الصناعة والتكتيك الفني وبين القـائمين على إدارتها.

ثالثا: عدم الوعي الصناعي بـين جمهـور العـمال مـما يـؤدي لظهـور قـادة عماليـين يعملون لمصلحتهم فقط دون مراعاة للصالح العام.

رابعاً: التطور السريع للصناعة وحاجته للعمال المهرة وحاجة هؤلاء للحيـاة الرغـدة مما يؤدي إلى التذمر والشكوى.

خامساً: تباين وجهات النظـر وعـدم أهميـة نظـرة أصـحاب العمـل للعـمال نسـبة للظروف الفنية وما تمر به الصناعة من مشاكل.

سادساً: ارتفاع تكاليف الحياة وعدم استعداد أصحاب العمل لمجاراة ذلك مما يثـير التذمر بين الطبقات المحدودة الـدخل في مطـالبهم لتحسـين الأجـور والخـدمات العامـة والتعليم والصحة.

سابعاً: عدم وجـود الرغبـات لـدى أصـحاب العمـل للبحـث عـن متاعـب عمالهـم والعمل على علاجها مما يشكل عنصراً إنسانياً مفقوداً بين الطرفين مما يـؤدي إلى تـدخل الدولة سوى عن طريق التراضي بين الأطـراف وتوقيـع اتفاقيـات تـنظم هـذه العلاقـة أو إصدار قوانين ولوائح سوى عن طريق مكاتب العمل أو الجهات القانونية المختصة.

ثامناً: تطور الصناعة السريع ونمو الشركات الضخمة مع عدم حدوث تطـور مماثـل في أجهزة الدولة المشرفة على هذا التنظيم خاصة في البلاد حديثة العهد بالصناعة.

تاسعاً: ضعف مستوى التدريب المهني بين جمهور العاملين بل والمشرفين مما يؤدي لمشاكل يومية فلا يسود روح التعاون جو العمل.

عاشراً: الأزمات الدورية في الصناعة وتكدس المنتجات فيتزايد عدد البطالة وضعف القدرات الشرائية مما يؤثر بدوره بالمشتغلين بالصناعة، مما دفع هذا أصحاب العمل على تحسين العلاقة مع المستخدمين ودفع الحكومات لسن قوانين ونشر الوعي بمختلف مظاهره للمحافظة على سلامة المجتمع ومتانة العلاقة بين مختلف طبقاته.

التقدم التكنولوجي والتغير الاجتماعي

1- أهمية توافق المجتمع مع الاختراعات التكنولوجية:

التحول الاجتماعي نوع من التغير الاجتماعي ويتميز بأنه مستمر في حركته وأنه يتخذ اتجاهاً واحداً إما إلى الأمام أو الوراء أو إلى أعلى أو أسفل وفي كل هذه الحالات يسمى تحولاً أما إذا اتخذ صورة النمو والترقي من شكل معين إلى شكل فيسمى تطوراً، أما إذا كان هذا التغير يسير نحو هدف مثالي يتخذه المجتمع فيطلق عليه اسم التقدم الاجتماعي.

والمجتمعات الحديثة التي أخذت بوسائل الصناعة الحديثة تختلف نظمها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ويذهب «اوجبورن» إلى أن «الاختراعات التكنولوجية هي من أهم العوامل في إحداث التغير الاجتماعي» ويقول إن لكل اختراع تأثير على الذين يستعملونه وتحدث عملية توافق المجتمع مع الاختراعات التكنولوجية الجديدة على ثلاث مراحل متتالية ومتتابعة:

أولاً: يبتدع الاختراع أو الوسيلة الفنية ويتقبله المجتمع.

ثانياً: يستجيب الأفراد له.

ثالثاً: وأخيراً تتغير المنظمات والمعتقدات الثقافية لكي تتلاءم معه.

لقد أدى وكما نعلم اختراع الآلة البخارية وحلها محل العمل اليدوي والقوة المائية

في المصانع إلى نشأة عملية اجتماعية جديدة، هي توافق العمال مع الموقف الجديد، ومن ثم ظهور قوانين لتفويض العمال عند الإصابة واختفاء فكرة رعاية العامل لشؤون نفسه مسؤوليته الخاصة. وتغير مفهوم القيم والمفاهيم نتيجة هذا التغير.

فنجد دراسة لوريسون شارب عن قبيلة البيربورت الاسترالية مثل يوضح مدى ما يمكن أن يقود إليه تغير عنصر حضاري من تغير في نسق الحضارة كلها.

ادخال الفأس الحديدية بدلاً من الحجرية، التي كان يدور حولها نظامهم الاجتماعي إلى ثورة في البناء الاجتماعي إذ تأثر على هذا العنصر بناء القيادة والنظام القرابي والتصورات التوأمية، ووظيفة الأسرة والنظام الاقتصادي والاحتفالات الدينية ومراسيم الإلحاق، وإذن كل ذلك بنشوء مظاهر سلوكية جديدة واختفاء أخرى. وهذا يدل على أن العنصر التكنولوجي يمكن أن يغير من مظاهر المجتمعات وما يتناسب معها سواءً كانت مرسلة أو مصدرة.

2- تقرير لجنة اليونسكو عن التوترات الاجتماعية في الهند:

وهو قبول الهند للمساعدات ورؤوس الأموال الأمريكية ولكنها في نفس الوقت ليست على استعداد لتقبل نماذج الحضارة الغربية الحضارية التي ترضيها وتناسبها، وحين تلتفظ وتختار العناصر الحضارية التي ترضيها وتناسبها، وحين ننظر للمجهودات الأمريكية في العالم فسنرى النظر فيها ذلك الفصل الواضح بين تكنيك الانتاج وبين الصور الأخرى لنماذج الحياة الأمريكية.

وهذا المفهوم قاد إلى ما يسمى الكتاب الاجتماعيين الغربيين «بالتمركزي العنصري» سوى عند الخبراء الذين يعملون في المجتمعات المهيئة للنمو أو عند الدول المعنية نفسها.

وهذا مما دعى بعضهم للحكم عليها بانعدام التقدير ولكن الواقع أن هذه

المجتمعات لا تستطيع أن تستبدل قيمها وسلوكها بين لحظة وأخرى بأنماط القيم التي تضمنها الحضارة الصناعية. إلا أن هناك ظروف تتحكم في اختيارها وفي سلوكها وهي:

أ- النسبية الحضارية : بمعنى أن نمط أو سمة حضارة صالحة في نسق كلي لحضارة ما لا يعني أنها صالحة بالضرورة في نسق حضاري آخر.

ب- ومن هنا جاءت فكرة التكامل الحضاري الذي يقول أنه ليس من الممكن فصل الأنماط والسمات الحضارية فصلاً وظيفياً عن النسق الكلي للحضارة. وذلك لأن البلاد النامية التي تستطيع أن تمارس التكنولوجيا الصناعية، وتقبل الأفكار العلمية، وتباشر، الاقتصاد الصناعي، وفي نفس الوقت تحتفظ بقيمها التقليدية تقع في وهم كبير لأن هذه الظواهر تنطوي على نمط وسلوك تفرضه على الذين يتعاملون معها.

معنى ذلك:

أولاً: أن الافتراض القائل بأن شعوب المناطق المتخلفة يستطيعون بلوغ حياة أفضل لمجرد أخذهم بمظاهر المعرفة الفنية الغربية هو افتراض غير صحيح على الإطلاق.

ثانياً: أن المجتمع النامي يجب أن يستوعب أولاً الاختراعات والطرق الإنتاجية الفنية وينسجم مع العلاقات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة وإلا تعثرت المحاولات المختلفة التي تهدف إلى تطويره في الصعيد الاقتصادي المادي.

وتتمثل هذه الظواهر في قيمة الوقت والعلاقات التي تتأثر به بالنسبة للعاملين والأسرة والمجموعات وبعضها (جنوب السودان وتصدع العائلة (الريف السوداني) وحيث كانت المجتمعات متشابكة المصالح ومعظمها مكتفياً ذاتياً والأسرة مؤسسة صناعية رئيسية، إلا أن الآلات قد أحدثت هذه التغيرات والمواصلات، في جلب المواد

وتصنيعها ثم تسويقها، وأصبحت العلاقات مادية وليس على أساس التشارك الوجداني والاجتماعي إلا من التعاون الفني ولذا تنحدر المكانة الاجتماعية أو الطبقة على أساس قدرة الإنسان على المشاركة في القيم التي تعتبر أهم القيم وأسماها وأغناها وأوجهها في الحياة الاجتماعية.

3- نظرية ليفي في تحليل الضرورات الوظيفية للنظام الصناعي:

وهو الساعات الطويلة التي يقضيها بعيداً عن جماعته للاحتفاظ بعمله والذي يحدد الدرجة التي تتغير بها علاقاته وروابطه القديمة وتتبدل علاقته مع أسرته نسبة للمسؤوليات، وتصبح العلاقات القريبة التي كانت ممكنة في السابق لا تصبح كذلك وتتبدل علاقته بجيرانه لأن وقته يصبح أقل من أن يعرفهم معرفة تامة.

أما الجانب الهام فهو تصدع العائلة بوصفها وحدة اجتماعية نتيجة تأثير التكنولوجيا الصناعية الحديثة، فالعائلة في المجتمعات الزراعية والرعوية ليست وحدة بيولوجية فحسب ولكنها وحدة إنتاج (الأطفال في الريف السوداني) وهذا الارتباط يختفي بوحدة الإنتاج الإنتاجية بعد التصنيع فلا يعود (الأطفال) سنداً اقتصادياً وإنما عبئاً اقتصادياً.

التصنيع النامي والتكامل الاجتماعي:

إن طريقة الإنتاج الصناعي تتطلب انفصال العمل وتكامله عن معظم جوانب المجتمع. ولا تقوم علاقات العمل على أساس قرب المسكن ولكنها تقوم على القدرة الفنية ويصبح التعاون من أهم عناصر الإنتاج عملية ميكانيكية تقوم على الغير وتشتري بالأجور ويصبح الروح السائد في العمل روحاً مادياً بحيث لا يرتبط العامل بزملائه إلا فيما يختص ببعض اتحادات العمال.

وعلى هذا تكون العلاقات الاجتماعية منعدمة في المصنع ويعيش العمال في عزلة عن المجتمع وأغراضه وروابطه ومن ثم يكون التعاون في الإنتاج تعاون فني بحت لا ينشأ عنه شعور بتجمع معنوي ذي صيغة إنسانية وكأنه في جوهره تجمع ميكانيكي.

4- عرض لآراء ولبرت مور، رالف لينتون:

أ- رالف لنتون: أن النظام الصناعي يميل إلى احترام الذين يعملون بأيديهم في حين أنه في كل المدنيات غير الآلية تأتي مرتبة عامل الآلة والتاجر في أسفل السلم الاجتماعي.

ب- ولبرت مور: أن مساوئ التخصص لبيان أهمية التكامل في المجتمعات الصناعية «أن بناء التخصص هذا وما يصحبه من تقلبات يتمثل بشكل واضح في المدينة الحديثة» وذلك نتيجة التركيز الضخم الذي أدى بدوره إلى تحكم هذا التركيز في سلوك الفرد وواجباته أو أن حركة العمل على ذلك النطاق، تتطلب انفصال معظم روابط القرابة ما عدا روابط الأسرة لا سيما روابط الآباء والأبناء والذي دعا إلى الاعتماد على العلاقات الاجتماعية.

أما الاتصال وهو الجانب الفكري لعملية التكامل ذاتها فقد زاد بدرجة أعظم وخاصة في ميدان سهولة انتشار الأفكار وسرعته. «التلغراف والبرق والمسرة واللاسلكي والإذاعة والتلفزيون، ومن ثم نرى أن إمكانية التكامل من عدد السكان والمصانع وكبرها والتفاف المدن الصناعية حولها، أدى إلى «الاتحاد» بين الولايات المتحدة، وهناك التكامل الإنساني العالمي، فالاختراع وتنوع مصادر الثروة الطبيعية يساعدان على نمو الصناعة واضطرادها وتنوعها ويترتب على هذا تنوع متزايد في وسائل التبادل، فإذا أضيف اليه التزايد في الاتصال لكان معنى هذا اضطراد في زيادة التكامل.

5- تقسيم العمل:

ساعد التقدم التكنولوجي على تقسيم العمل الفني وهو التخصص في المهـن داخـل المصنع الذي أدى إليه سببان هما:

1- اجتماعي مورفولوجي.

2- نفس اجتماعي خاص بالعلاقات الاجتماعية.

على أن التخصـص يجـب ألا يكـون محبـوس في مجـال واحـد بـل يجـب أن يـرتبط بتخصصات الآخرين لأن الحياة الاجتماعية المنتجة تقوم على التكامل الاجتماعي.

أ- يقول استانلي فانس: أن المجهود الجماعي يكون أكـثر نجاحـاً إذا كانـت الأعـمال مقسمة إلى أساسـية Basic ونمطيـة Rautine وتكراريـة Repetitue ومنتميـة Related حتى يمكن توجيه مجهود كل شـخص إلى نـوع واحـد مـن العمـل مـما يسـمح بإجادتـه وينتج عن ذلك استفادة أكبر بمجهوده ووقته كما يمكن تقسيم العمل عـلى أسـاس نـوع الوظيفة أو المنتج أو الأجهزة المستعملة أو الوقت.

ب- تايلور: أن عمل كل شخص في المؤسسـة يجـب أن يخصـص عـلى قـدر الإمكـان لأداء عمل واحد رئيسي.

ج- اورويك: يقول «أن التخصص هو طريق التقدم» حيث يمكن الفرد مـن التفكـير في شيء واحد أو مجموعة لهذه الأشياء المتشابهة.

مزايا تقسيم العمل:

1- زيادة مهارة العامل بإنقاص عدد الأشغال المختلفة المسندة إليه.

2- توفير الوقت بسبب قلة الانتقال من عمل إلى آخـر ومـا يسـتلزمه مـن تـدريب وتعريف لكل عمل.

3- يساعد في إحلال عمال عاديين محل العمال المهرة وما فيه من توفير في الأجرة وكذلك على إحلال الماكينات محل الأيدي العاملة خاصة في الأعمال التكرارية مما يزيد من كفاية الإنتاج.

عيوب التخصص:

1- اعتماد الشخص على النظام الموضوع وينتج عن ذلك أن يتأثر سير العمل على حد كبير إذا اختل النظام، كما يحدث في حالة الركود Depression.

2- زيادة التخصص تحرم الفرد من الحافز Incentive الناتج عن العز والاعتزاز بما يحققه نتيجة لتفكيره ومهاراته.

3- صعوبة التنقل من مكان تخصص إلى آخر.

وقد أدى إلى قيام العامل بجزء قليل من العمل وانخفاض في مستوى المهارة اليدوية، واختفاء الإطار المهني والبناء الصناعي القديم بآلاته وأدواته القديمة وعاداته وتقاليده ونظام التدرج الوظيفي.

فيرى فريدمان أن من مساويء التخصص القضاء على المهارة الفنية التي كانت متوفرة في الصانع القديم وأن المقدرة الفنية الحقيقية قد قضى عليها إلى درجة كبيرة بواسطة أقسام التخطيط الصناعي وعمالها ذوي الياقات البيضاء.

ويرى مور أنه يؤدي إلى الأنانية وعدم الاهتمام بالجماعة ككل وتعارض كل طبقة لأخرى فتضيع صورة الكيان الاجتماعي لمبدأ الترابط ولذا لا بد من وجود التضامن رغم التخصص.

6- تحقيق العدالة الاجتماعية وتدعيم مبدأ الديمقراطية الصناعية:

ارتباط الديمقراطية بالصناعة حيث أدى تجمع العمال وظهور الشعور الجمعي وبقيمة كل منهم بقيمته في الشعور الجمعي ولهذا ظهرت النقابات لتمنع استغلال الرأسمالية وحررتهم من الناحية الاقتصادية والسياسية وتحسين أحوالهم مادياً وأدبياً، خاصة عن طريق التعاون.

مما أدى إلى تقارب الطبقات وظهور المساواة على أساس من العدالة الاجتماعية في التعليم وحق الملكية -حيث كانت بعض المجتمعات تحتقر من يعمل بيده، كما كان في السودان، أبان فترة الاستعمار، وفي الهند القديمة واليونان.

ومن أهم ما حققته الصناعة الحديثة القضاء على الاقطاع في المدن وفرض الضرائب التصاعدية للحد من تركيز الأرباح الهائلة في يد الأقلية، وكذلك ضرائب التركات للحد من تركيز الثورة في يد الورثة، وبجانب الضرائب ووسائل أخرى أهمها الادخار الإجباري.

وساعد التقدم التكنولوجي على قيام المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات العامة، وأدى هذا إلى رفع مستوى الأسرة المادي، كذلك سمحت الصناعة بعدم استخدام الأطفال وبهذا قضت على الشلل الاجتماعي الذي كان سائداً في عهود ما قبل الثورة الصناعية.

وأدى أيضاً لإعطاء المرأة حقوقها السياسية وأصبح للعمال أحزاباً وصلت للحكم ووصلوا إلى إنشاء أكبر الدول في العالم «الاتحاد السوفيتي سابقاً» روسيا حالياً، والقضاء على تقسيم المجتمع لطبقات وأصبحت مكانة الفرد بحسب مجهوده ومدى مساهمته في خدمة الصالح العام.

وساعد التقدم التكنولوجي أضعاف نقل الإنتاج عن كاهل العمال لأن الآلة هي

التي تؤدي أغلب الإنتاج اليوم وحددت ساعات العمل وارتفع أجر العامل وهـذا سـاعد على تنمية إنسانية العامل وإشباع حاجاته.

7- الزراعة:

نتيجة التغير التكنولوجي فقد تم تصنيع الزراعة وأدخلت الوسائل الآلية عليها وقد أدى هذا إلى حل البطالة الصناعية في القريـة عـن طريـق تحويـل الـزراع الزائـدين عـن الحاجة إلى المهن المختلفة وعـلاوة عـلى ذلـك فـإن تصـنيع الزراعـة قـد أدى إلى ارتفـاع المعيشة في الأماكن الريفية.

8- القرية:

لم تتـدهور وإنمـا قلّـت قـوة اجتـذابها للسـكان مـما أدى لقلـة الأيـدي العاملـة في الأرياف وعدم تقدم الحرف في هذه الجهات وتركيـز العـمال بكـثرة مـما يـؤدي لمشـاكل اجتماعية خطيرة، ثم أن المواصلات أدت إلى كثرة سـكنى المـدن وسـاعد انتشـار السـكك الحديدية والسيارات والناقلات من سكان القرى إلى نـزوح أعـداد ضـخمة مـن السـكان نحو المدن وهذا بدوره أدى إلى ازدحام المدن وتقدمها على حساب الريف.

9- العمل:

أدت الآلة أغلب أعمال اليوم مما ساعد على القضـاء عـلى التعـب الجسـمي لعـدم استخدام المجهودات العضلية في العمل.

10- الحرية:

اتهم المجتمع الحديث والصناعة الحديثة بتقيـد حريـة الفـرد وبـالرغم مـن هـذا يبدو غير صحيحاً إلا أنه يجب أن لا ننسى بأننا قد حصلنا على كثير من الحرية بانحلال العائلة المسـتبدة وبـالتحول مـن ضـغط القريـة الاجتماعـي إلى حيـاة الريـف الرحبـة الواسعة.

11- التقدم التكنولوجي والنظم الاجتماعية:

إن كان للنظام التكنولوجي تأثيره في الحياة الاجتماعية مما أحدثه من نظم، فإننا نجد أن التغير الاجتماعي في حد ذاته ظاهرة اجتماعية طبيعية تخضع لمظاهر الكون المختلفة التي تتميز بالتفاعل الدائم والتغير المستمر من تكنولوجية ومورفولوجية والفسيولوجية خاصة ما يتصل بالنواحي المادية بنقل ابتكارات الإنسان العلمية في الأدوات التي هي وليدة الحاجة الاجتماعية وكذلك المخترعات الحديثة وبما يتصل في تأثيرها على النسق الاجتماعي وما ينطوي عليها من تغير في العادات والتقاليد والعرف ومعاير الآداب والفنون والصناعة حيث نجده.

أ- النظام الأسري:

إن التطور التكنولوجي والاقتصادي يعني تحول الإنتاج من المزرعة والكوخ، وبهذا أدى إلى إضعاف الأسرة كنظام منتج وإحداث تغيرات عديدة في الأسرة لا سيما من حيث حجمها فلا نجد تغير فيها الآن إلا يكون نتيجة للاختراعات مثل اكتشاف البخار واختراعات وصناعات الحديد والصلب فالثورة في الأسرة هي نتيجة الاختراعات الحديثة.

ب- النظام الديني:

كانت معظم أوجه النشاط تحت سيطرة الكنيسة (تعليم وفن وفلسفة طب أخلاق والزواج والحكومة) فقلت هذه السيطرة في المجتمعات الحديثة ما عدا ما يختص بالأخلاق وكان للعلم أثره الكبير في دور الديانة في المجتمع وليس على قيمة الديانة الحقيقية.

ج- نظام الحكم:

كان لنمو الحكومة وتطورها نتيجة لتطور العلم والصناعة نتيجة تطبيق الوسائل العلمية الحديثة على الزراعة والمواصلات والمواد الغذائية، خاصة إذا ما عرفنا أن فجر الصناعة كان في المدن «الثورة الصناعية».

وهذا أدى بالتالي إلى تركيز الوظائف المختلفة من التعليم، الحراسة، الدفاع، الصحة، البوليس إلخ أما توزيع السكان في الأزمنة القديمة فقد أدى لمشاكل حكومية خطيرة في بادئ الأمر.

فقد اضمحلت امبراطوريات لأن وسائل النقل والمواصلات لم تتطور بسرعة كتطور المخترعات الحديثة لا سيما الحربية. بعكس الحكومات الحديثة التي استطاعت ذلك عن طريق وسائل النقل الحديثة (تلغرافات - سيارات - طائرات) وأكثر من ذلك تحول كثير من وظائف الأسرة للحكومة (المسنين - تعليم الأطفال - حماية أعضاء الأسرة).

التقدم التكنولوجي والتشريعات الاجتماعية للعمال

1- التشريعات العمالية صدى للثورة الصناعية:

تعد من أحدث التشريعات في العالم لأنها لم تبرز إلا بعد التطورات الصناعية في البلاد الأوروبية واستطاعت أن تحتل مركز الصدارة من حيث أهميتها.

أ- لأنها تستظل بأحكامها الأكثرية في الأمم الصناعية وتساهم إلى حد بعيد في إقامة دعائم السلام والأمن الصناعي وما لها من تكيف الحياة الاجتماعية والنشاط الاقتصادي.

ب- لأنها غيرت من المعتقدات الثقافية لتلائم الموقف الجديد وهو اختراع الآلة

البخارية فصدرت تشريعات تعويض العمال عن إصابات العمل واختفت فكرة أن يرعى العامل شئون نفسه على مسؤوليته الخاصة.

2- نشأة الطبقة العمالية:

قاسى العمال خلال القرون الماضية صوراً من الظلم الاجتماعي وناضلت هذه الطبقة خلال تلك الفترة لتنال حقها من التطوير على أساس ما يقدمونه من جهد ذهني وجسدي.

ولكن رغماً عن هذا ظلت شريعة العمال حلقة ضائعة بين صاحب العمل ومتطلبات الصناعة حتى جاء كارل، ماركس واستطاع أن يحصر نشأة هذا الظلم والذي حدده في ثلاث مراحل هي:

1- العبودية.

2- الرق.

3- عبودية الأجور.

ومع اتساع التجارة ونموها وظهور النظام النقدي في المعاملات وساعدت الرأسمالية على اندثار نظام الرق حيث أصبح كثير من المزارعين وأرباب المهن الحرة في وسعهم الانتقال الحر حيث تسمح ظروف أفضل للعمل والكسب.

أيضاً أدت الثورة الصناعية للتصنيع وانتقلت السيادة والرقابة إلى طبقة الرأسمالية الحديثة واستغلالها وحلت ثورات العمال محل ثورات الفلاحين وأدى الشعور الطبقي لتكوين النقابات وانحصر الصراع بين أصحاب الأعمال والعمال وأصبح في البداية حرية التعاقد مضمونه بالقانون ونظام الأجور.

ولكن تكافؤ الفرص لم يكن مكفولاً «سيد وخادم» ثم «صاحب عمل وعامل»

مخدم ومستخدم وأخيراً حلت الديمقراطية الصناعية، وظهرت تشريعات المساواة الجماعية وجاءت فلسفة «التجاريين» لتنظيم التجارة الخارجية والأسعار الداخلية وتنظيم الحكومة لها، ثم المذهب الحر بتنحي الحكومة وعدم تدخلها وكان هناك عاملين هامين لهما أكبر الأثر في خلق روح التعاون العمالية هما:

الأول: كتابات ماركس.

الثاني: النظام الرأسمالي الذي جعل العامل يخضع لقانون العرض والطلب.

فتعارضت مصلحة أصحاب العمل والعمال، فظهرت لدى العمال فكرة التكتل في منظمات قوية تقف في وجه صاحب العمل وبذلك ظهرت الاتحادات العمالية والاتحادات المهنية والصناعية وصدرت التشريعات العمالية المختلفة ومن بينها تشريعات الضمان الاجتماعي والتي جاءت للظروف سالفة الذكر كما جاءت أيضاً التشريعات الصحية وذلك:

أولاً: توقف الأمن الاقتصادي للفرد على مدى استمرار وثبات دخله واستقراره ولذا كان في عهد الإقطاع متمتعاً بقدر وافي من الاطمئنان والاستقرار الاقتصادي لاعتماده على الزراعة وعلى قدر حاجته -مأكل وملبس- وصناعات يدوية تغطي حاجاته الأولية.

ثم جاءت الثورة الصناعية وهجرة العمال الزراعيون إلى الصناعة طمعاً في مستوى أفضل، واستبدل أرباب المهن أدواتهم البسيطة بآلات حديثة، فتعرض هؤلاء وهؤلاء للمخاطر والخسائر «البطالة» مضافاً لهذا التغيرات المستمرة التي تحدث في الصناعات المختلفة ومنها:

1- انقراض بعض السلع لتغير الطلب أو ظهور سلع بديلة.

2- ادخال الآلات الجديدة أو الطرق الحديثة في الصناعة.

3- استبدال نوع من العمال بنوع آخر «العاملات أو العمال من الأطفال».

4- تغير موطن الصناعة.

ثانياً: فقد العمال لملكية أدوات الإنتاج وأصبح من المتعذر عليهم ملكية المصنع أو محل العمل، فأصبح عليهم أن يعيشوا أجزاءً ومستخدمين مما أدى إلى نشوء مشاكل الأجر والبطالة وأصبحت الحاجة لوجود تشريعات عمالية تعني بحل هذه المشاكل.

ثالثاً: لم يكن للصناعات اليدوية مخاطر تذكر لأن العامل أو الحرفي كان يستخدم أدوات من صنعه هو يعرف كيف يتعامل معها وذلك حسب نوع المهنة التي يحترفها، ولذلك لم تكن هناك مخاطر تذكر.

ولكن بعد استخدام الآلة في مختلف المصانع وما ظهر من مخاطر وكوارث شغلت تفكير الكتاب ورجال الاقتصاد والقانون لأن وجود أعداد كبيرة من العمال في مصنع مليء بالغازات والزيوت والدخان والغبار خليق بأن تتفشى أمراض مهنية ولا سيما الخطرة منها.

وحتى التعويضات لا تغني بالنسبة للضمان لأن العامل أو من يستفيد من ورثته قد ينفق دون تفكير أو دراسة إنما المهم تخصيص راتب طوال مدة العجز أو الإصابة، بالإضافة لمساعدتهم لمعاونة نشاطهم حتى يكسبوا قوتهم لأن الاقتصار على التشريعات العمالية الوقائية قد ينجح في خفض نسب الحوادث والأمراض ولكنها لا تصل حد القضاء عليها مما يستوجب وضع تشريعات للعمل على مساعدة ضحاياه والأخذ بيدهم لاستئناف العمل والإنتاج.

وبما أنه لا يستغني عن الضمان الاجتماعي بالتشريعات لقصورها إلا أنها يمكن أن تغني عن التشريعات العمالية إلى حد كبير لأنها تشمل جانباً وقائياً.

رابعاً: الثورة الصناعية وما خلفته مـن تشـغيل النسـاء والأطفـال مـما أدى إلى نمـو الروح الاستقلالية عند أفراد الأسرة والعيشة المستغلة وتفكك الأسرة.

تشريع العمل:

استعمال الآلات كما أوضحنا أدى إلى وقوع حـوادث ثـم زيـادة، في البطالـة وأنهـك صحة العامل لذلك كان طبيعياً أن يتدخل التشريع في تنظيم وكفالة حقوق العمال لأنـه أكثر انتفاعاً بالنسبة للعمال ومظهر بالغ من مظاهر الإنسـانية في العلاقـات العماليـة في المجتمع الحديث.

وقانون العمل قانون قائم بذاته وله وسائله وغاياته المسـتغلة لـذلك ذهـب بعـض الفقهاء إلى اعتباره نوعاً ثالثـاً للقـانون غـير القـانون العـام والخـاص، واسـموه «القـانون الاجتماعي» وتصدر هيئة العمل الدولية عن طريق أحد أجهزتها الرئيسية مكتب العمل الدولي مطبوعات كمراجع هامة في الدراسات الصناعية مثل:

1- مجلة العمل الدولية وتحوي مقالات عملية وإحصاءات عمالية وعرضاً سريعاً لما يصدر من كتب في شئون العمل والعمال.

2- الصـناعة والعمـل وتحتـوي عـلى التطـورات الاجتماعيـة والعماليـة في مختلـف الدول.

3- السلسلة التشريعية وتحتوي على النصوص الرسمية الكاملة لكل مـا يصـدر مـن تشريعات اجتماعية وعملية في كل أنحاء العالم.

4- مجلـة الأمـن الصـناعي والصـحة وتحتـوي عـلى المعلومـات المختلفـة الخاصـة بهذين الأمرين.

5- مرجع الصحة الصناعية.

6- الكتاب السنوي للإحصاء.

7- التقرير الثانوي للأمم المتحدة.

8- كتيبات تحوي تحقيقات ومذكرات في موضوعات عمالية.

ولقد كان لنا شرف الاطلاع على معظم هذه الإصدارات باللغة الفرنسية أبان تواجدنا في باريس والرحلات الدراسية التي قمنا بها إلى سويسرا.

كما حددت الهيئة حدوداً دنيا اعتبرتها كمستويات اصطلح عليها بكلمة قانون (Law) وتتناول مكاتب التقديم الخاصة، التوجيه والتدريب المهنيات، سياسة المشروعات العامة ومشروعات التنمية، شروط العمل والعقودات.. إلخ.

وأصبح لهذه التشريعات العمالية الآن في كل أنحاء العالم صفة دولية، وهذا بالطبع لا ينفى تحايل وتجاهل كثير من الدول سوى بصورة غير رسمية أو الالتزام الكامل بهذه التشريعات.

التشريعات العمالية وارتباطها بالتحول الصناعي:

ليس ثمة شك في أن تشريع العمل قد انتقل بالمجتمعات الصناعية من مجتمعات متأخرة إلى مجتمعات ناهضة بعيدة عن الغرض قائمة على التعاون والعدالة الاجتماعية، هادفة لتحقيق حياة أفضل لصالح المجموع فكان لا بد للمشرع من أن ينظم العلاقة بين الطبقة الرأسمالية والطبقة الكادحة بما توجبه العدالة ويمليه الصالح العام، وفي العالم العربي نجد أن كثير من الدول العربية قد أقدمت سن تشريعات فأصدرت مصر تشريع عمالي (1933) وسوريا (1935) والعراق (1936) لبنان (1946) السعودية (1947) السودان (1948) ليبيا (1957).

التنمية الصناعية في السودان

(نشأتها، تعريفها وتطويرها)

لم يعرف السودان بحكم أنه قطر تعتبر الزراعة فيه هي الحرفة الرئيسية التي يمتهنها معظم سكانه ولم تكن الصناعة إلا في شكل وحدات صغيرة للصناعات الخفيفة كتعبئة المشروبات الغازية في بداية هذا القرن حيث لم يعرف المجتمع السوداني حرفه الصناعة والتي اتخذ المواطن ومنذ مدة طويلة موقف معين حيث يعتبر العمل اليدوي مهنة غير لائقة.

وهذا لا ينفي بالطبع أن الطبيعة الاجتماعية لأي مجتمع من المجتمعات من أن تخضع، لظاهرة التغير الاجتماعي والذي بدوره يفرض على المجتمع أن يواكب التطور الذي يحدث حوله وإلا تجمد وتوقف ثم يندثرئ.

ولقد عرف السودان في بداية هذا القرن أول مصنع في بداية العشرينات بمدينة «سنار» لتوفير احتياجات تشييد خزان سنار من الإسمنت والذي ظل يعمل حتى اكتمال تشييد الخزان في عام 1925م.

أيضاً ونسبة لظروف الحرب العالمية الثانية والسودان جزء منها بحكم أنه كان مستعمرة من ضمن المستعمرات البريطانية أن تقوم فيه بعض الصناعات لتغطية الاحتياجات الملحة كأحواض بناء السفن وقيام الصناعات الحرفية لتغطية الاحتياجات للاستهلاك المحلي للمواطنين خاصة في مجال الزيوت والصابون والحلويات والكبريت.

إلا أن هذه المصانع نفسها والتي لم تقم أصلاً على أسس صناعية مدروسة لذلك

أهملت هذه الصناعة بعد انتهاء الحرب ثم امتدت فكرة قيام، صناعة الاسمنت وكان أول مصنع أنشئ بعد الحرب العالمية الثانية هو مصنع اسمنت عطبرة «ماسبيو حالياً» الذي أنشأته شركة بورتلاند سمنت الإنجليزية في عام 1948م. حيث كان الدافع لإنشاء، هذا المصنع ارتفاع تكلفة نقل الإسمنت المستورد وانخفاض تكلفة إنتاجه بجنوب عطبرة.

كما أنشئ في عام 1952 مصنع تعليب اللحوم بكوستى ولكنه أغلق بعد وقت قليل من إنشائه لعدم توفر إمدادات الماشية في تلك المنطقة.

بعد ذلك شهدت الفترة قبيل الاستقلال قيام بعض الصناعات الخفيفة كوحدات إنتاج السجائر والمشروبات الغازية ومصنع للزجاج ووحدات إنتاج للبلاط والمزايكو حيث قام بإنشاء هذه الوحدات سودانيون من أصول أجنبية خاصة، الذين جاءوا من أسر أرمنية ويونانية وسورية ومصرية حيث أقام أجدادهم في السودان منذ فترات طويلة، فمنهم من جاء قبل المهدية ومن جاء مع بداية الحكم الثنائي (1898) أو بعد ذلك بقليل.

الصناعة بعد الاستقلال:

استقلت البلاد في عام 1956م ووضعت أول حكومة وطنية من أول أسبقياتها توسع القاعدة الاقتصادية بحيث لا تظل الزراعة هي الركيزة الوحيدة للاقتصاد في البلاد لأن الاعتماد على الزراعة وحدها وتصدير المواد الزراعية الأولية له مخاطر وسلبيات لم يتعرض له هذا السوق من تقلبات نتيجة للعوامل المختلفة التي تؤثر فيه اقتصادية وسياسية وطبيعية يصعب التحكم فيها.

وبدأ التصنيع كنتيجة أولاً نحو إبدال الواردات من المواد الاستهلاكية ثم يتم بعد ذلك تصنيع المواد الوسيطة والرأسمالية (ماكينات ومعدات).

وما أن تصل هذه المرحلة إلى غايتها حتى تبدأ عملية التصوير وما يوفر قطاع الصناعة من فرص عمل للعمالة الوطنية التي ظلت ولفترة طويلة تعتمد على الزراعة، فشجعت الحكومة القطاع العام والخاص للولوج في هذا المضمار وتشجيع الاستثمار، وأصدرت القوانين التي تشجع وتساعد على الاستثمار الصناعي فكان أول قانون في عام 1956م وهو قانون الميزات الممنوحة عن طريق الإعفاءات الجمركية وضريبة أرباح الأعمال والواردات من الماكينات والمعدات والمواد الخام ومنح الأرض والخدمات لهذه المنشأة بأسعار تشجيعية ووضع قانون يحمي الإنتاج المحلي من منافسة الواردات الأجنبية المماثلة.

ولقد تواصل هذا الجهد في كافة القوانين التي جاءت بعد ذلك في عام 1967م، 1972، 1974م، حيث عممت هذه الامتيازات للمستثمرين في القطاعات الأخرى كالزراعة وقطاع الخدمات الشيء الذي أدى إلى انتهاء تميز القطاع الصناعي، من بيع تلك القطاعات.

ارتفع عدد المصانع بشكل ملحوظ إلى أكثر من مائة مصنع، وثم إنشاء البنك الصناعي مصانع حكومية وسارت الحكومات في نفس الدرب ومن ثم أنشأت مصانع حكومية بعضها بالممول المحلي وبعضها بالقروض والمنح الأجنبية، وأنشأت أول وزارة للصناعة في عام 1966م بعد أن احتل القطاع الصناعي المرتبة الرابعة في القطاعات الاقتصادية المختلفة بعد أن كان يحتل المركز الأخير عند الاستقلال.

ومن ثم ارتفعت فرص الاستخدام إلى 42 ألف عامل عام 1970- 1971م مقارنة

بتسعة آلاف عامل 1956م- 1957م وارتفع عدد المصانع إلى 340، مصنعاً إضافة إلى مصانع القطاع العام.

خلال هذه الفترة وعلى أثر انقلاب مايو 1969 والذي رفع شعارات يسارية متطرفة حيث صدرت قرارات التأمين والمصادر في عام 1970م فزاد من مخاوف المستثمرين وطنيين وأجانب فخرج منهم أعداد كبيرة إلى خارج البلاد وتوقفت بقية المصانع العاملة بالرغم من المحاولات التي قام بها النظام بعد تراجعه عن قرارات التأميم والمصادرة والتي أحدثت شرخاً في الاقتصاد السوداني ما زال يعيش جراحاته حتى الآن.

أيضاً أدت هذه السياسة غير الحكيمة إلى تشريد ألف من العمال بعد أن استفحلت الفوضى في هذه المصانع ودخل عنصر الصراع السياسي والقبلي والديني فيها.

أيضاً أدى هذا إلى بداية النزوح أو الهجرة نحو الخارج مما أفقد البلاد خبرة الكوادر المؤهلة والوسيطة وكان الشعار معكوساً برغم محاولة النظام تعويض الذين فقدوا مصانعهم ومؤسساتهم التي كانت مزدهرة قبل التأميم والمصادرة، وبدأت محاولات الاستثمار المكثف للقطاع العام في الصناعة بتزايد بصورة مطردة فبدأ الاستثمار مع بعض الحكومات العربية.

والمؤسسات الاجنبية خاصة في مجالات السكر والنسيج والجلود والكناف حيث بلغ عدد المصانع في قطاع النسيج والغزل إلى أكثر من عشر مصانع موزعة على أقاليم السودان المختلفة إلى جانب ثلاث مدابغ ومصنعين للكناف.

تقييم الأداء الصناعي وأثره على التغير الاجتماعي:

بعد هذه النظرة السريعة الموجزة والتي لا تحاول الدخول في تفاصيل أرقامها وحساباتها وانتاجيتها بقدر ما لها التغير الاجتماعي الذي أحدثته الصناعة في المجتمع السوداني منذ إنشائه الرسمي وصدور قوانينه المختلفة حتى يومنا هذا والذي يمكن أن نلخصه بأن هذا القطاع لم يحقق طوال السنوات الثمانية والثلاثين الماضية مما حدى بالحكومة الحالية محاولة التخلص من أعباء كثير من هذه المصانع والمؤسسات سوى بيعها للقطاع الخاص أو إدخال مستثمرين بالمشاركة سوى بالنسبة للأجانب أو الوطنيين.

أيضاً نلاحظ أن الاعتماد على الزراعة ما زال يشكل المصدر الرئيسي للبلاد من العمالات الأجنبية وما زالت البلاد تعمل على الوصول إلى مرحلة الاكتفاء الذاتي ولكن ورغم ثلاث عقود من الزمان لم يزل أسهم الصناعة من إجمالي الناتج القومي لم يزد عن 10% في السنة ومائلة إلى الانخفاض حسب تقديرات البنك الدولي في 1982م 6%، وأن أهداف التصدير أو الاكتفاء الذاتي لم تتحقق بعد وأصبحت حلم فهل يتحقق ونحن ما زال ميزاننا التجاري بالنسبة للسلع المصنعة من سكر وألبان وزيوت ومنسوجات وأحذية في ازدياد؟

أيضاً لم يتحقق هدف تصنيع المواد الوسيطة من ماكينات ومعدات التي تتطلبها التنمية والتطور المنشود أي أن هدف النمو الرأسي المتكامل في هذا القطاع لم يتم بعد وعليه فإن وارداتنا من هذه الآلات والمعدات ما زالت تتزايد بتزايد المصانع المنتجة والمعدات اللازمة للإنتاج مما أثقل وسوف يظل يتواصل كاهل الدولة بالديون الخارجية.

العمالة والتغير الاجتماعي في الصناعة:

كما أسلفنا فقد عرفنا إلى أي مدى ساهمت الصناعة في إحداث التغير الاجتماعي المنشود ففرص العمالة في القطاع لم تتعد الـ80 ألف فرصة في كل الفروع الخاصة والعامة والمشاركة، بينما يعمل أكثر من 3 ملايين من المواطنين بالقطاع الزراعي وهذه النسبة تعتبر ضئيلة جداً بالمقارنة مع القطاع الزراعي الذي كان من المزمع أن يمد القطاع الصناعي بالعمال حتى تختفي البطالة المقنعة التي يمتاز بها قطاع الزراعة في السودان.

أيضاً هناك ظاهرة تدني الإنتاج الصناعي بصورة ملحوظة خلال هذه السنوات الأخيرة، وأصبحت معظم المصانع تعمل بأقل من طاقتها الإنتاجية القصوى، بل أكثر من ذلك أن كثير من هذه المصانع تعمل بطاقة لا تتجاوز من 3 إلى 10% من طاقتها القصوى مما أدى إلى أن يعود هذا بالخسارة على أصحاب المصانع نتيجة زيادة التكلفة من السلع المنتجة وبالتالي يزيد من أسعارها هذا مما يتسبب في تصاعد تكاليف المعيشة للمواطنين بالتالي إلى انعدام التوازن بين الدخول للغالبية العظمى من المواطنين ومقابلة الاحتياجات الأساسية.

وهو شعور يؤدي إلى الإحباط ومن ثم عدم التوازن الاجتماعي الذي قد يتطور في كثير من الأحيان إلى رد فعل عكسي فيلجأ بعض إلى ارتكاب المخالفات القانونية أو الجريمة والتي هي ظاهرها اجتماعية نتيجة عدم قدرة المجتمع على تأمين الحياة الاقتصادية.

ولا نذهب إلى القول بالرغدة وإنما إلى الاكتفاء البسيط من المأكل والمشرب والسكن وهي من الضرورات التي من المفترض أن يهيئها المجتمع ضماناً لسلامة

أفراده، وهي بهذا ثمرة عوامل مختلفة تتفاعل في الكائن الإنساني من داخل نفسه أو في البيئة الخارجية أو من المميزات المحيطة به، فالجريمة من صنع المجتمع وهي حقيقة لا جدل فيها.

وكلما تعقدت العوامل الاجتماعية التي تحيط بحياة الناس في مجتمع ما، فتطورت الحضارة والتغير السريع في رتم الحيلة نتيجة التقدم الصناعي وكثرة الاختراعات وطغت المادة على حياة الناس نتيجة ارتفاع مستوى المعيشة.

فالعوامل الاجتماعية المصاحبة للتقدم الصناعي الحديث واختراع وسائل الترفيه الصناعية من دور سينما وملاهي وأجهزة الاتصال المتقدمة بجانب العوامل المتعلقة بالمناخ مثل كثافة السكان في تحركهم من الريف إلى المدن ومن المدن إلى القرى ومن الدولة إلى خارجها، وتنافس الأفراد في العمل وتفاوت مستوى المعيشة نتيجة توزيع الثروات والأجور والعمل أو البطالة التي تحدث على اثر توقف هذه المصانع، ومشاكل الزواج والأسرة ومشاكلها والتربية المنزلية والدين والمهنة ووسائل الترويج.. الخ من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمهنية للأفراد التي صاحبت بها الصناعة في السودان بأنها صناعات صغيرة الحجم وإن القوى العاملة المستخدمة في الصناعة نجد أن 60% منها تستخدم من 10-49 عاملاً، وأن 38% تستخدم من 50-99 عاملاً، وأن 12/4% تستخدم من 100-499 عاملاً، وأن 3/7 تستخدم من 500 إلى ما فوق ذلك وذلك حسب الإحصاء في نهاية عام 1980م.

كما تميزت الصناعة السودانية بكثافة استعمال الأدوات الرأسمالية وليس العمالة في حين أن زيادة العمالة في هذا القطاع كانت وما زالت من أبرز أهداف استراتيجية

التصنع بالسودان أيضاً من خصائص الصناعة بالسودان أنها تمركزت في المثلث الذي يشمل الخرطوم - سنار - كوستي .

وفي ولاية الخرطوم بوجه خاص وفي مركز الثقل السكاني نجد في عام 92/81 أن حوالي 62% من المنشآت تستخدم أكثر من 25 ، 29% من المنشآت تستخدم أقل من 25 عاملاً وبالأقليم الأوسط وهو الثاني في الترتيب بعد الخرطوم من حيث عدد المصانع حوالي 61/1% تستخدم أكثر من 25 عاملاً، بينما لا يزيد حجم ونصيب الإقليم الشرقي عن 08/4% ونصيب إقليم كردفان يعادل 6/6% ودارفور 2/9% والشمالي 2/9% والاستوائي 2% من جملة المنشآت تستخدم أكثر من 15 عاملاً.

كما يجب أن لا يفوتنا الدور الهام والأساسي الذي يلعبه القطاع الخاص والذي يمتلكه سودانيون بالرغم من النكسة التي أصابت الدور إبان فترة الفوضى السياسية والاجتماعية والاقتصادية عام 1970 والتي نعتقد أنها كانت قاصمة الظهر في النمو الاقتصادي في السودان والتي ما زالت تحمل آثارها إلا أن هذا القطاع عاد ليتحمل دوره مرة أخرى وعاد ليكون سمة بارزة للصناعة السودانية منذ عام 1981م حيث اشتمل على نسبة 84/6% من جملة المنشآت الصناعية ويستخدم 41% من العمال ويدفع 58/4% من الأجور وينتج 78/6% من إجمالي رأس المال المستثمر في الصناعة.

المناخ العام للاستثمار

والسياسات التنموية في الصناعة السودانية

المناخ العام للاستثمار:

ليتمثل مجمل تعريف المناخ العام للاستثمار بأنه الأوضاع السياسية والاقتصادية والإدارية والقانونية والاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الأداء لأي مشاريع استثمارية وبصورة عامة يمكننا أن نتساءل هل توفر هذه العوامل منذ نشأة الصناعة في السودان..

عدم الاستقرار السياسي:

إذا أردنا أن نجيب على السؤال الأول حول المناخ فلا بد من العودة إلى الأوضاع السياسية التي مرت بها البلاد منذ الاستقلال وحتى الآن، وللإجابة على ذلك تكون الإجابة في غاية الوضوح وبكل المقاييس العلمية والعملية فإن الإجابة هي عدم الاستقرار.

فأول حكومة وطنية وجهت بالصراع السياسي التي استخدم النعرات الطائفية والقبلية واستخدم الطوائف الحزبية مما أدى إلى انقلاب عسكري قام بنوع من المشاريع الاستثمارية إلا أن معظمها كانت طموحات لأجل الإمساك بناحية الحكم أكثر منها نحو الابتغاء إلى التخطيط العلمي المدروس القائم على دراسات الجدوى الاقتصادية وعدم الاختيار الصحيح للمواقع التي أنشأت فيها بعض المشاريع في تلك الفترة والتي ترتب عليها عدم توفر المواد الخام التي تتطلبها المصانع في تلك المواقع.

جاءت بعد ذلك ثورة شعبية لم تلتفت لهذه الناحية وذلك لانشغالها واندماجها المفرط في «اللعبة السياسية» حتى فوجئت بانقلاب «النميري» والذي يمكن وصفه بأنه أكثر الفترات التي شهدت محاولات تغير السلطة وانشغال النظام بالقبض على السلطة واستغلال كل الأساليب والأجهزة للحفاظ على دفة الحكم، بجانب مشكلة الجنوب التي اندلعت في السنوات الأخيرة وما زالت تنخر في جسد الاقتصاد السوداني في كل نواحيه، بجانب التغيرات المتلاحقة في الحكومات والأجهزة الإدارية والتنفيذية، وتقلب النظام في توجهاته، فَسَادَ الفَسَادُ والمحسوبيةُ والسبلُ الملتويةُ وظهور طبقات جديدة استشرت في كل هياكل الحياة السودانية.

ولم ينجُ القطاع الصناعي من جوانب وانعكاسات هذه الأوضاع فتردى إلى أبعد مما هو عليه ومن ثم يمكننا أن نحدد الملامح الأساسية للأوضاع الاقتصادية على الوجه التالي:

- لم يكن هناك اهتمام من قبل الدولة بالصناعة وإنما انحصر النشاط الصناعي في الصناعات الحرفية الصغيرة التي تستخدم المواد المحلية بجانب القليل من المستورد وكان معظمها يميل نحو الصناعات الغذائية.

- استمرار الوضع على ما هو عليه بعدم اتخاذ نظام التخطيط العلمي ودراسات الجدوى وعدم ربط الصناعة بالواقع الاقتصادي للبلاد.

- قرارات التأميم والمصادرة وتدخل الدولة بشكل مباشر مما أدى إلى هروب رأس المال والخبرة الأجنبية مع اعتزال رأس المال والخبرة المحلية لعدم وضوح الاستراتيجية.

- رغم دخول القطاع العام في صناعات استراتيجية ودخول الدولة كمستثمر في

القطاع الصناعي (السكر - النسيج - الجلود) إلا أن هذه المصانع لم تعمل بالكفاءة المطلوبة، وإنما وجهت بخسائر متوالية ويعزى ذلك لعدم القيام بدراسات الجدوى الدقيقة ونعني بذلك اختيار الموقع. التأهيل في التنفيذ - ارتفاع تكلفة الانتاج بجانب الضعف الإداري وعدم حرية المصانع في اتخاذ القرار.

- وأخيراً فإن عدم وضع استراتيجية واضحة للصناعة واضحة المعالم للتنمية وتحديد الصناعات واختيار المشروعات على أسس أهداف التنمية الاقتصادية والصناعية بجانب عدم ارساء أسس وقواعد للمؤسسات والنظم التي تتعامل مع الاستثمارات الأجنبية والتي تعتبر من أساسيات قيام التنمية الصناعية، وعدم تركها لأمزجة وأهواء المسؤولين.

النقص في العمالة المدربة:

يعاني السودان عامة والصناعة بصفة خاصة نقص حاد في العمالة المدربة بالرغم من وجود فائض عمالة في المجالات الأخرى، ويعزى هذا الوضع للتباين الواضح بين برامج التدريب القومية والاحتياجات الفعلية للاقتصاد، أيضاً تفاقمت مشكلة العمالة المدربة بعد الهجرة المتزايدة نحو الخارج خاصة نحو الدول العربية النفطية.

وكما أسلفنا فإن السودان بلد زراعي وبدوي من الدرجة الأولى والسواد الأعظم من عمالته يتكون من عمالة غير مدربة - ومن عدم استقرار هذه العمالة التي تتحرك بمقدار الحركة الزراعية الموسمية (الهجرة الموسمية) وإن كان السودان يمثل وضعاً منفرداً في تركيب كل أنواع الهجرات في قواه العاملة فنجد كل أنواع الهجرات تتمثل في السودان ومنها:

الهجرة وأثرها على التنمية:

1- الهجرة الداخلية:

من الظواهر الملفتة لهذه الهجرة والتي تتمثل في «الهجرة للعمل الموسمية» نحو المشاريع الزراعية في منطقة النيل الأزرق خاصة مشروع الجزيرة وامتداده والمناطق المجاورة، حيث نجد أن الأطفال والذين تقل أعمارهم عن 15 سنة ويساهمون في العمل الزراعي بصحبة أسرهم والتي تمثل حوالي 22% من سكان المنطقة والمناطق المجاورة وتضطر كثيراً من هذه الأسر للاستقرار في هذه المناطق حيث لا تتوفر الخدمات الصحية وتنتشر الأمراض الخطرة مثل الملاريا مما يؤدي لوفيات أعداد كبيرة بين هؤلاء الأطفال.

وفي كثير من الحالات ما تكون هذه الهجرات مفتاح للتحرك نحو المدن مما جعل نسبة المهاجرين نحو العاصمة حيث تتوفر أكبر نسبة من المصانع والمؤسسات التجارية والمصالح والوزارات الحكومية إلى 40% أو أكثر من سكان العاصمة القومية خاصة المهاجرين القادمين من النيل الأزرق والأقاليم الشمالية نسبة لقرب المسافة وسهولة المواصلات.

ألا نلاحظ أيضاً أن تيار الهجرة القادمة من الغرب يتزايد باستمرار سوى نتيجة للتزايد السكاني في تلك المناطق أو للأسباب الاقتصادية والاجتماعية التي تتعرض لها من وقت لآخر مثل الجفاف والتصحر وشح الأمطار في بعض المواسم أو لأسباب اجتماعية تتمثل في الخلافات والمشاكل القبلية التي تقع بين بعض القبائل.

أما بالنسبة لبقية المحافظات فيتمثل نفس الحال بالنزوح، نحو العاصمة مباشرة

وهي نتيجة طبيعية لتركيز نسبة كبيرة من الاستثمارات من منطقة واحدة «بنوك - مصانع - شركات عامة وخاصة» فضلاً على تركيز المعاهد التعليمية والتسهيلات الصحية والترفيه والخدمات الحكومية الأخرى.

ذلك مما يتسبب بفقد هذه المناطق المصدرة للهجرة لأهم عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي ازدياد الفجوة المتزايدة بين العاصمة والأقاليم وأدى ذلك للعقبات المزمنة التي تعيشها في عمليات سير التنمية ونقص في الخدمات الاقتصادية والأساسية كالمياه والكهرباء والسكن ووسائل النقل والمواصلات، نتيجة للتضخم السكاني الذي تعاني منه العاصمة، مما أدى إلى انخفاض معدلات الانتاج، والأداء في معظم المؤسسات والمصالح الحكومية والزيادة في تكلفة الانتاج.

وهذا أيضاً وفي رأيي يرجع للسياسة التعليمية والتدريبية والتي لم تكن أساساً مبنية على الاحتياجات الحقيقية ولانعدام أي تخطيط للقوى العاملة في الماضي، وعدم وجود أي مسح لسوق العمل ومعرفة فعلية لكل واحدة من المهن الرئيسية والتخصصات ولعدم كفاءة الجهاز المختص والمسؤول عن هذه التقديرات في نشوء معايير محددة، مما أدى إلى وجود فوارق بين الأجور والمرتبات وخلل في توزيع هذه القوى العاملة وبالتالي لهجرة كثير من العناصر إلى الدول البترولية.

وبالتالي تواجه عمليات التنمية في السودان نقصاً حاداً في القوى البشرية، خاصة في المؤسسات والمصانع والمنشآت الصناعية الكبيرة، والمشروعات الزراعية الكبيرة التي شهدتها البلاد في الفترة الأخيرة والتي تضمنتها خطط التنمية.

ومن ثم فإنه لابد من وجود جهاز مركزي لتخطيط القوى العاملة يعني بكل هذه المسائل والمعوقات ويقوم بدراسة حجم القوى العاملة في الحاضر والمستقبل والوقوف

على خصائصها وتوزيعها موضع السياسات التعليمية والتدريبية لتحقيق حالة التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة في المستقبل لأننا نؤكد دون أدنى شك فشل الأجهزة الإدارية ومؤسسات التخديم في القيام بدورها في تخطيط وإدارة وترقية كفاءة القوى العاملة من القوى البشرية؛ لأن تجارب البلدان المتقدمة قد برهنت على أن النقص في الأيدي العاملة والمدربة يشكل عقبة كبرى أمام تطور ونمو أي قطر في أوجه الحياة ومجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي كأساس للنهضة الحديثة.

2- الهجرة الوافدة:

الظاهرة الثانية أن موقع السودان وكما سبق أن أشرنا حيث يشارك تسعة دول إفريقية وعربية وتشارك الدول المطلة على البحر الأحمر وباعتباره منذ القدم معبراً للأراضي الحجازية فإن الهجرة الوافدة تمثل خطورة كبيرة رغم الافتقار إلى المعلومات الدقيقة عنها، إلا أن الاتجاه العام يحدد هؤلاء الوافدين من 2 إلى 4 مليون كحد أدنى مع ملاحظة أن الغالبية منهم تتمثل في فئة العمال غير المهرة، بالإضافة إلى 2 مليون عامل زراعي يتنقلون بين المشاريع الزراعية المختلفة موسمياً لم تحدد أو تعرف هويتهم بالنسبة للسكان المحليين حتى الآن..

حيث يدعي معظمهم بأنهم سودانيين، ومن ثم فإنه يبدو أن هذه الهجرة هدفها الاستيطان وليس العمل الموسمي فقط حيث نلاحظ أن عبور هؤلاء الناس للحدود السودانية في شكل أسر تمثل العناصر الشابة بينهم من 20-40 سنة، مع تميزهم بنمو طبيعي يقدر بحوالي 3% سنوياً.

وهذا المعدل يفوق كثيراً معدل النمو الطبيعي للسودانيين، وهنا تكمن الخطورة

بحيث أصبح السودان يعاني من جراء هذه الأعداد المتزايدة، وذلك لعدم القدرة لتوصيل الخدمات ومكافحة الأمراض بجانب المشاكل الاجتماعية والاقتصادية.

الشيء الهام والملفت للنظر نجد أن معظم وأكبر المشاريع التنموية أصبحت تعتمد على هذه الفئة خاصة مشروع الجزيرة والذي جرى التقليد بالنسبة للمسؤولين فيه بأن لهم حرية السماح لجلب هؤلاء العمال من الحدود المتاخمة للسودان كبديل للسودانيين الذين يرفضون القيام بالأعمال التي يقوم بها هؤلاء المهاجرين حتى أصبح عددهم بمرور السنين خمس سكان السودان.

3- اللاجئين:

بجانب الهجرة الوافدة على السودان منذ مطلع الستينيات بدأت أعداد كبيرة من اللاجئين تتوافد نحو السودان وداخل أقاليمه المختلفة، والتي أظهرت معها ظاهرة السكن العشوائي الذي لم يكن بلغه السودانيون رغم انعدام الخدمات الضرورية المتابعة لهذه الحركات خاصة إذا ما أخذنا في الاعتبار عدد العجزة والمعوقين والأطفال والأمراض الجسمانية والاجتماعية والاقتصادية المتابعة لهذه الظاهرة وولوج أعداد كبيرة منهم في العمل الصناعي خاصة في مصانع السكر والنسيج التي أنشأت في الأقاليم.

4- الهجرة نحو الخارج:

ليست ظاهرة الهجرة شر محض.. فهي في نواحي كثيرة مفيدة للسودان في الحاضر والمستقبل لأن السودان سيخلق بها علاقات قوية ويدعم علاقاته بهذه الدول خاصة العربية منها، والذي لا شك فيه رغم حداثة اتجاه السودانيين للهجرة الخارجية -بداية السبعينيات- إلا أننا نلاحظ أن السودان قد خلق علاقات قوية وطيبة من خلال ما

نسمعه ونقرأه من إطراء على المهاجرين السودانيين سواء من جانب الحكام أو الشعوب التي تستضيفهم في بلادها ويشاركون في نهضتها وعمرانها، كذلك بجانب ما يكسبه المهاجرين لأنفسهم وأهلهم وبلادهم من أموال مجزية.

وعلى هذا فإن هذه من إيجابيات هذه الهجرة، إلا أننا نعتقد أن المشكلة قد تصبح ذات حجم كبير إذا لم تراعى الظروف الاقتصادية واعتبار هذه الهجرة جزء من معالجة الاقتصاد لأوضاع البلاد المختلفة (اقتصادية، سياسية، نفسية)، لأن من أوائل هذه الظواهر المتابعة للهجرة يتمثل في العامل «الطارد» والذي يمثل العنصر الأقوى الذي حيث يتمثل في الأسعار والغلاء تردي أسعار العملة المحلية، وعدم التوازن في الميزانيات الشخصية للعاملين، ولذا لم تعد مشكلة الهجرة نحو الخارج مشكلة إدارية بحتة، وليست اقتصادية خالصة، ولا اجتماعية عارضة.

فلقد تأثر السودان بالطفرات الانمائية التي عرفتها الستينيات الدول الخليجية والتي تعتبر دول جذب للعمالة الوافدة من قوة العمل العربية من دول الدفع وهي: مصر - السودان - سوريا - الأردن - اليمن، حيث ساعد على الانتقال عامل اللغة مما يجعلها تختلف عن الهجرات الأخرى.

فإذا تجاوزنا كل التفسيرات والملامح العامة لهذه الظاهرة والتي تتمثل في العالم العربي في ثلاث نقاط هي:

1- انتقال دائم: وهو توطين مجموعات من العمالة بشكل صفة الاستقرار في جزء توفرت فيه عوامل الجذب كاستيطان بعض المصريين في السودان وذوبانهم على مر العصور في المجتمع واستيطان بعض اليمنيين في السعودية وبعض دول الخليج.

2- انتقال موسمي: وهو انتقال مجموعات العمالة بين أقاليم متقارباً مكاناً، وفي مواسم معينة كجمع المحاصيل وبعض العمليات الصناعية المرتبطة بالزراعة - كما في السودان والدول المجاورة له.

3- انتقال مؤقت: وهو انتقال مجموعة من العمالة بصفة مؤقتة لأداء عمل معين لفترة قد تطول لسنوات يتم بعدها العودة للوطن الأم وهو أكثر الأنواع انتشاراً في الظروف الحالية.

هذه الأنواع الثلاثة تمثل واقعاً معاشاً، فإذا كانت قد أسهمت في نشأتها الظروف والعوامل المختلفة التي تعرضنا لها والتي لا بد من اتخاذها هنا كمدخل لبحث مشكلة الهجرة السودانية للخارج والتي نرى أنه لا يمكن طرحها ومناقشتها بمعزل عن الواقع المعاش خاصة بعد الأعوام 72/ 1973م عندما ارتفع سعر النفط وبدأت الكوادر والكفاءات السودانية المختلفة المهن تتجه بمعدلات كبيرة ومتصلة نحو الدول البترولية التي كانت تستضيف من قبل هذا التاريخ أعداد من الأجانب الذي كانوا يشكلون في بعض الحالات بالنسبة لبعض القطاعات والنشاطات الاقتصادية غالبية القوى البشرية..

حيث بدأت تنضم لهم أعداد السودانيين بسرعة شديدة خاصة هؤلاء الذين اكتسبوا الخبرة والمؤهلات في مجالات الصناعة حتى اتخذت طابعاً مخنعاً تضاءلت أمامه كل الإصلاحات والمشاريع الإنمائية وفرص العمل في السودان.

5- سياسة الإحالة إلى المعاش والفصل والتوفير:

درجت كثير من الدول النامية سواء عن قصد أو دون ذلك في الاتجاه نحو ظاهرة خطيرة قد تكون ذات أثر ليست على البنية الاقتصادية لهذه المجتمعات فحسب بل عرقلة وركود التنمية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي.

وهذا ما نسميه «بتسييس الخدمة العامة» فإذا ما رجعنا لتاريخ الخدمة العامة في السودان فقد ظلت وحتى بداية السبعينات يضرب بها المثل مقارنة مع الدول العربية والمجاورة لأنها في الواقع كانت بعيدة كل البعد عن الحياة السياسية وكان مدير المصلحة أو المصنع ووكيل الوزارة يمثل صمام ومفتاح الاستقرار الوظيفي والأداء.

ومن ثم كانت بقية القوى العاملة تتخده قدوة وتحذو حذوه إلا أنه وفي السنوات الأخيرة ومع اتباع الدولة لمفاهيم محددة بالالتزام في العمل العام بالنهج السياسي للدولة أو التنظيم السياسي الوحيد مما أدى في اعتقادنا إلى خروج أعداد كبيرة من الكفاءات والفنيين وذوي الخبرة والمقدرات، خاصة أولئك الذين لم يكن لهم أو لديهم الحس السياسي الذي تشترطه الدولة فلاذوا بالهجرة حيث يجدون الفرص والظروف والإمكانات..

بجانب أن بعض الذين كانت لهم تصورات للعمل داخل الأجهزة الحكومية (مؤسسات ومصانع) تختلف في تصورات المسؤول الأول المعين سياسياً دون الاعتبار للمؤهل أو الخبرة أو الكفاءة، فكان ذلك سبباً في تسرب بعض الكفاءات إلى الخارج، بجانب التعيينات في المناصب على المزاج والعاطفة والعلاقات الخاصة.

6- الصناعة والسياسة التعليمية:

لقد تجاهل مخطط السياسة التعليمية بعض الحقائق الصغيرة التي كان لها الأثر في نمو هذه الظاهرة، فلقد ظل النظام التعليمي في السودان ولفترة طويلة مرتبط وموجه بصورة مستمرة نحو «التوظيف» ومن ثم فلقد كان من الطبيعي بالنسبة للآباء والأبناء على السواء توجيه الجهود للحصول على أعلى مستوى من التعليم، والاتجاه إلى أنواع من التعليم التي تأتي بأعلى المرتبات وأفضل فرص الترقي.

ومن ثم أصبح اتخاذ قرار تعليم الأولاد والبنات أمراً اقتصادياً بجانب تكاليف المصروفات ونفقات وشراء الملابس والمقارنة بين الوالد الفقير الذي يقارن بين هذه النفقات التي يصرفها على ابنه وبين حرمانه من عمله ومساعدته، وهو من العوامل التي أدت إلى تفاقم هذه الظاهرة التي وجدت التشجيع الأسري، لأن قرار الهجرة يعني في المقام الأول أن الفرد قد أعيته كل الوسائل لتحسين وضعه الوظيفي والمعيشي..

فكان لابد له من أن يقطع نفسه من الإطار والمجتمع الذي آلفه وعاش فيه إلى مجتمع وإطار غريبين عليه.. وبالتالي فإن قرار الهجرة يعني قبول الفرد للعيش في ظروف ربما تختلف أو لا تختلف عن الظروف الجديدة وثم نجد أن هناك أسباب موضوعية دفعت بهذه الهجرة ومن أهمها:

1- انخفاض الدخل.

2- الظروف المعيشية.

3- الظروف الناتجة عن مشاكل العمل.

4- الظروف السياسية.

ومن ثم فإن تأثير هذه العوامل على سوق العمل والعمالة السودانية وبصورة كبيرة إضافة للطلب المتزايد في ذلك الوقت من الدول البترولية مما أثر وما سيكون له أثراً عميقاً على مستقبل سوق العمالة الحضرية في السودان، خاصة إذا ما وضعنا في الاعتبار أن مكننة الزراعة أو التصنيع الزراعي وتطوره أو المنفذ الوحيد الذي سيؤدي بالسودان إلى تحقيق التنمية المنشودة تطبيق لسياسة الاكتفاء الذاتي.. فإذا أخذنا في الاعتبار ذلك البحث الذي أجري في مارس 1978م والذي أوضح أن هناك أكثر من 180000من السودانيين ذو الكفاءة يعملون في الخارج، لا يشمل هذا العدد الأطفال والنساء أو الذين لم يشملهم البحث، هذا العدد كان يمثل نسبة 3% من القوى العاملة في القطاع الحديث مما أثر تأثيراً كبيراً على مشاريع التنمية مع ملاحظة أن هذا العدد يمثل فقط العمالة الخارجة عن طريق الأجهزة الرسمية.

وفي الدراسة التي أجريت على المتغيبين عن العمل بدون اذن أو عذر أو إخطار رسمي من الفترة يوليو 76 إلى يونيو 1978م على 106 وحدة حكومية والمؤسسات والحكم الشعبي المحلي بمديرية الخرطوم حيث كانت التغطية بنسبة 90% من إجمالي المؤسسات، ولم تشمل الدراسة القوات النظامية فقد تبين من الدراسة أن أسباب ترك العمل تتلخص في الآتي:

1- أسباب اقتصادية.

2- أسباب اجتماعية.

3- أسباب سياسية.

4- أسباب نفسية.

1- الأسباب الاقتصادية:

وتتمثل الأسباب الاقتصادية في الارتفاع المستمر في تكاليف المعيشة خاصة في الحالات الآتية:

أ- الاستعداد لحياة جديدة كالإقبال على الزواج.

ب- المسؤولية العائلية الناتجة عن نظام الأسرة المعتمدة.

ج- المسؤولية المتزايدة بتزايد الأولاد.

2- الأسباب الاجتماعية:

أ- تقليد تجربة لمهاجرين تحسنت أوضاعهم من أهم الدوافع التي حدت بهم لترك العمل والهجرة ليعودوا بوضعية تتماثل ووضعية المهاجرين.

ب- العمل في السوق كبعض المعاصرين ممن تكون لهم رساميل أو لم تكن، فيجرب بعضهم العمل في السوق أثناء الخدمة فإذا بانت له فوائد ترك العمل نهائياً وانخرط في سلك العمل بالسوق.

3- أسباب سياسية.

4- أسباب نفسية لم يشر إليها البحث.

بالإضافة إلى الدراسة التي تساعد ظاهرة الغياب مع التوافق المنطقي لظاهرة الهجرة نحو الخارج وبما أن الدراسة قد اقتصرت على الأجهزة الحكومية دون تغطية

القطاع الخاص، فقد أجريت دراسة ثانية في الفترة 78- 1981م والتي تعتبر مؤشراً لغياب الاستقرار المهني في معظم وحدات القطاع العام والذي أصبح نسبة العائد الكمي والنوعي للكوادر والكفاءات سمة بارزة ومميزة لهذا القطاع فقد شملت الدراسة 168 وحدة أي بزيادة 62 وحدة جديدة كالآتي:

العدد الكلي للعاملين 84119

عدد تاركي الخدمة 8344

نسبة تاركي الخدمة إلى العدد الكلي 9/9

ولقد تبين من الدراستين حقيقة هامة وهي أن المؤسسات التعليمية هي أقل المهن استقراراً فقد بلغ الفقد:

الدراسة الأولى:

عدد العاملين 8235

عدد تاركي الخدمة 1016

النسبة 12/4%

الدراسة الثانية:

عدد العاملين 2754

عدد تاركي الخدمة 767

النسبة 27/9%

من هذه الأرقام يتضح لنا مدى التدني والتردي المريع في هذه المؤسسات، مـما أدى إلى أن يقوم فريق من مصلحة العمل بدراسة ميدانية للعاملين بالسعودية في أوائل 1981م، وهي مؤشر آخر للفقد فقد بلغ عدد المدرسين العاملين في كل من جدة - الرياض - الدمام فقط 1989 مدرساً حسب الإحصاءات الرسمية كان توزيعهم كالآتي:

1- أساتذة التعليم العام 1618

2- أساتذة الجامعات والمعاهد العليا 227

3- جهات أخرى 144

الجملة 1989

حيث تبين أن جامعة الرياض وحدها يعمل بها 118 من درجة أستاذ إلى مدرس في الوقت الذي كان يعمل بجامعة الخرطوم 91 مدرساً أجنبياً، وأم درمان الإسلامية 35 بجانب المدرسين الذين يعملون بالمدارس الثانوية والذين بلغ عددهم:

429 للعام 79/ 1980.

579 للعام 80/ 1981.

مما يشير[1] إلى تصاعد الفاقد في هذه المهنة الحرجة التي يتوقف عليها مصير أجيال السودان حيث أصبحت هجرة الكفاءات بالنسبة لبلد فقيرة كالسودان تشكل ترفاً

(1) نرجو الرجوع للدراسة التي قام بها الأستاذ/ محمد الأمين التوم، دور النظام التعليمي في هجرة الكفاءات العالمية، مركز دراسات الوحدة العربية.

حاداً غير مقبول لأكثر موارده قيمة خلال الــ 19 عشر السنة الماضية، حيث اتضح أن هذه الظاهرة لم تكن موجودة قبل العام 75 والعام 1976 وهي السنوات التي بدأ فيها منحنى الهجرة اتجاهاً تصاعدياً بحيث هاجر وما زال السيل متدفقاً إن لم يتوقف بكل العقل والمنطق أمام هذا السيل حيث معدلاتها في هيئة الأساتذة والمهندسين والأطباء والزراعيين والبياطرة والاقتصاديين.

* * *

خاتمة

مـما لا شـك فيـه وبعـد كـل الموضـوعات التـي تناولنـا في سـياق تناولنـا للاجـتماع الصناعي مع كافة الملاحظات والتعميمات إلا أننا نقر بعدم وضعنا للصورة المتكاملـة أو التي يمكن أن تعطي صورة مختصرة وموجزة عن هذا الموضوع الـذي يتعلـق بـالانموذج المثالي للصناعة أو المجتمع الصناعي، لأن هذا الاتساق الإنسانية في هذا المضمار.

ولكننا وباختصار شديد حاولنا أن يكون هناك اتساق واضح بـين الأهـداف والواقـع القائم فعلاً في المجتمع الصناعي ومدى تأثير هذا الواقع الذي لا يعرف الحـدود بعـد أن أصبحت الصناعة تشكل الجزء الأكبر مـن الواقـع الـذي نعيشـه والـذي مهـما حاولنـا أن نحـدد لـه ملامـح معينـة أو نضـع لـه نظريـات ثابتـة كغـيره مـن العلـوم التـي تتصـف بالاستقرار النسبي بين القيم الاجتماعية والبناء الاجتماعي فيها.

ولذلك لم تشمل دراستنا المجتمعات المختلفة والتي مررنا عليها في هذا السياق عـن نشأة وتعريف وتطوير هذا العلم ثم المبادئ العامة والأهداف التي يرمى إليهـا بجانـب علاقاته مع العلوم الأخرى.

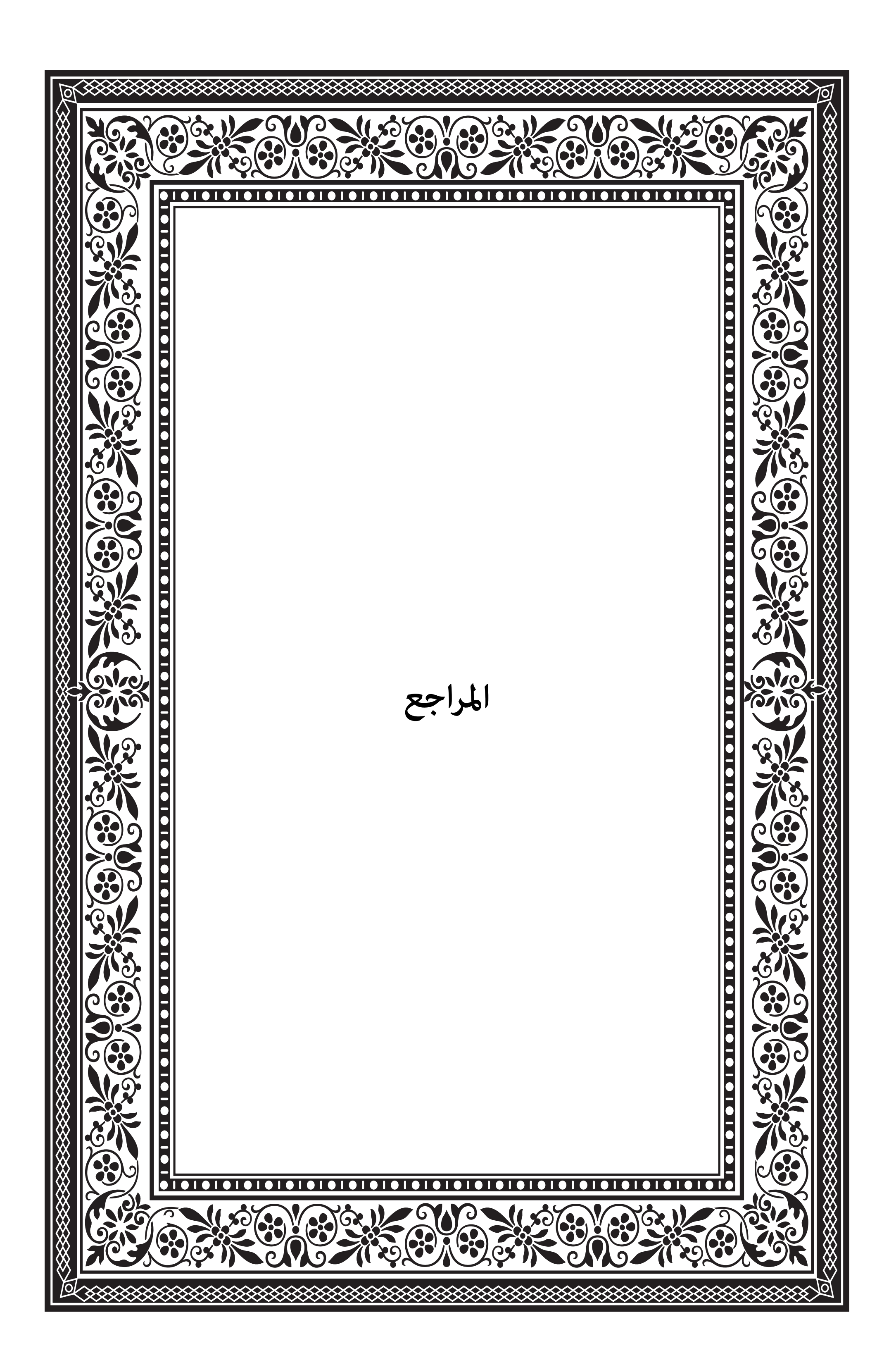
فبالنسبة للمجتمعات الصناعية المختلفة ومـن واقـع العلاقـة بـين الصـناعة وهـذه المجتمعات يلفت نظرنا ما بين هذه المجتمعات من اختلاف أكثر مـما يجمـع بينهـا مـن اتفاق وهذه الحقيقة تؤكد الاختلاف في التراث الاجتماعـي والصـناعي والتـاريخي لهـذه المجتمعات، وتباين وأثر الأيدولوجيات الدينية والسياسية من مجتمع لآخر، والتي ترجع في المقـام الأول إلى تبـاين درجـات وصـور تكامـل نسـق القـيم الاجتماعيـة في المجتمـع الصناعي مع الملامح الثقافية الأصلية أو الوافـدة عـلى تلـك المجتمعـات مـن مصـدر إلى

آخر فلكل مجتمع طابعه أو روحه المميزة التي يطبع بها البناء الاجتماعي كما يطبع البناء الصناعي في كل مجتمع منها.

فنلاحظ أن بعض القيم التقليدية المتوارثة من عصر ما قبل التصنيع تفرض بالضرورة أنماط معينة من السلطة داخل المجتمع «المصنع» وتغير هذه العلاقات في إطار تأثير القيم التقليدية وانعكاس تلك القيم على عالم الصناعة إلا أننا وبعد استعراضنا السريع هذا نعتقد أن التزام عالم الاجتماع العام، حيث أصبح من المؤكد أن الصناعة لم تعد الصناعة والمصنع في المجتمع الصناعي مجرد نظام إلى جانب نظم أخرى..

فقد أصبحت الصناعة كما أصبح المصنع يمثلان بؤرة الحياة الحقيقية ومحور الواقع اليومي في كل المجتمعات، وفي شتى المجالات، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على السواء؛ لأننا وبكل صدق نقول إن الواقع الصناعي أصبحت آثاره تشمل كل البناء الاجتماعي؛ لأن الصناعة والمصنع أصبحا هما الوعاء الذي يترك بصماته القوية الواضحة على تدرج الهيبة، وعلى البناء الطبقي وعلى أساليب السلوك وعلى الاتجاهات، وعلى نسق القيم الكلي داخل المجتمع الصناعي والذي أصبح يمثل محور مركز الارتكاز الأساسي للحياة في المجتمع المعاصر.. بحيث أصبح علم الاجتماع يمثل اليوم محور الارتكاز الأساسي في دراسات علم الاجتماع.

* * *



المراجع

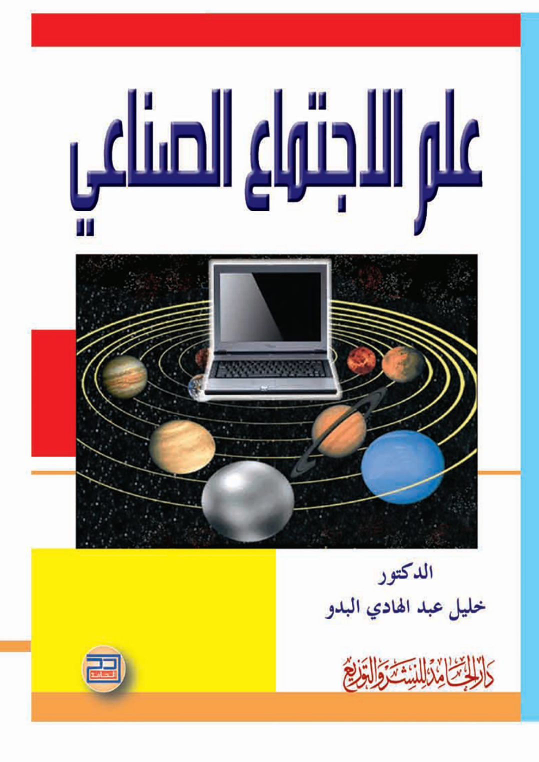
المراجع

- «مصلحة العمل، إدارة القوى العاملة والاستخدام، قسم إحصاء العمل، دراسة عن العمل»، مارس 1981م، الخرطوم، مارس 1982م.
- باركر س. ر.، ترجمة محمد علي محمد وآخرين، «علم الاجتماع الصناعي».
- سيد نميري، «التخطيط الاقتصادي في السودان»، دار جامعة الخرطوم للنشر، 1978م.
- عبدالعزيز مرحوم، «هجرة الكفاءات السودانية إلى الخارج وأثر ذلك على الخطة السنوية»، وزارة الخارجية، 1978م.
- علي صديق، «الهجرة ومشالك العمالة في السودان».
- كمال دسوقي، «سيكولوجية إدارة الأعمال»، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1960.
- كمال دسوقي، «علم النفس الإداري»، تأليف هارولد لياقيت، القاهرة، دار الفكر العربي، 1964م.

- محمد الأمين التوم، «دور النظام التعليمي في هجرة الكفاءات العربية»، السودان.
- محمد الجوهري، «مقدمة في علم الاجتماع الصناعي»، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 1979م، القاهرة.
- محمد عمر بشير، «التعليم ومشكلة العمالة في السودان».

* * *

علم الاجتماع الصناعي






الأردن-عمان

هاتف: 5231081 فاكس: 96265235594+

ص.ب:366 عمان 11941 الأردن

E-mail:dar_alhamed@hotmail.com

E-mail:Daralhamed@yahoo.com

